

12. Mai 2003

Aus Politik und Zeitgeschichte

B 20/2003



Herausgegeben von
der Bundeszentrale
für politische Bildung
Berliner Freiheit 7
53111 Bonn.

Redaktion:
Dr. Klaus W. Wippermann
(verantwortlich)
Dr. Katharina Belwe
Hans-Georg Golz
Dr. Ludwig Watzal
Hans G. Bauer

Internet:
www.das-parlament.de
E-Mail: apuz@bpb.de

Druck:
Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH,
60268 Frankfurt am Main

Vertrieb und Leserservice:
Die Vertriebsabteilung
der Wochenzeitung Das**Parlament**,
Frankenallee 71 – 81,
60327 Frankfurt am Main,
Telefon (0 69) 75 01-42 53,
Telefax (0 69) 75 01-45 02,
E-Mail: parlament@fsd.de,
nimmt entgegen:

- Nachforderungen der Beilage Aus Politik und Zeitgeschichte
- Abonnementsbestellungen der Wochenzeitung Das**Parlament** einschließlich Beilage zum Preis von Euro 9,57 vierteljährlich, Jahresvorzugspreis Euro 34,90 einschließlich Mehrwertsteuer; Kündigung drei Wochen vor Ablauf des Berechnungszeitraumes;
- Bestellungen von Sammelmappen für die Beilage zum Preis von Euro 3,58 zuzüglich Verpackungskosten, Portokosten und Mehrwertsteuer.

Die Veröffentlichungen
in der Beilage
Aus Politik und Zeitgeschichte
stellen keine Meinungsäußerung
des Herausgebers dar;
sie dienen lediglich der
Unterrichtung und Urteilsbildung.

Für Unterrichtszwecke dürfen
Kopien in Klassensatzstärke
hergestellt werden.

ISSN 0479-611 X

Editorial

Unsere Gesellschaft hat über eine zu lange Zeit die zunehmende Gefährdung ihrer eigenen Fundamente tabuisiert. So war „Familienpolitik" lange fast ein „Unwort" und wurde unter Ideologieverdacht gestellt. Die Folgen sind heute, und vor allem in naher Zukunft, zu besichtigen. Unsere „alternde Gesellschaft" – oder akademisch formuliert: der demographische Wandel – wird uns mit Herausforderungen konfrontieren, die sich viele bisher nicht vorstellen konnten oder wollten.

Was ist nun zu tun? Das Wichtigste, so *Ursula Lehr* in ihrem Essay, ist ein Mentalitätswandel, ein Bewusstsein dafür, wieder in (und für) Generationen zu denken. Dies betrifft sicherlich auch andere westliche Gesellschaften. Dabei geht es nicht darum, zu früheren Verhältnissen zurückzukehren, sondern den bevorstehenden Strukturwandel der Gesellschaft nicht nur als Problem, sondern auch als Chance zu begreifen.

Dass hinsichtlich des demographischen Wandels, einschließlich der anhaltenden Zuwanderung, dringender Handlungsbedarf besteht, verdeutlichen die Zahlen und Fakten, die *Herwig Birg* aus bevölkerungswissenschaftlicher Sicht darlegt. Hier werden Entwicklungen von einer Dramatik aufgezeigt, die in der deutschen Geschichte ihresgleichen suchen. Da die Ursachen für diese negativen Trends weitgehend gesellschaftliche und politische Motive hatten, sollte es auch möglich sein, nun wenigstens für die Zukunft verantwortlich zu handeln.

So wie sich die Jugendphase immer weiter ausdehnt und zu einem eigenen Lebensabschnitt wurde, so weitet sich auch die „zweite Lebenshälfte" immer mehr aus: Sie beginnt bereits in der mittleren Berufsphase und endet etwa in der Mitte der achtziger Lebensjahre – das sind viele Jahrzehnte, die vor allem nach dem Ende der Berufstätigkeit einen eigenen Lebensstil erfordern. Der sog. „Alters-Survey", über dessen wichtigste Ergebnisse *Martin Kohli* und *Harald Künemund* berichten, vermittelt genauere Kenntnisse über die Probleme wie auch die Möglichkeiten der veränderten Lebensbedingungen im Alter.

Wie ist es mit einer Gesellschaft bestellt, die einerseits die sehr hohen Sozialkosten beklagt, es andererseits aber duldet, dass schon Fünfzigjährige heute zum „alten Eisen" gehören, sie kaum mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt besitzen? *Lutz Bellmann, Ernst Kistler* und *Jürgen Wahse* haben im Rahmen einer größeren empirischen Untersuchung in Betrieben und Unternehmen gleichwohl erfahren, dass ältere Arbeitnehmer durchaus geschätzt sind und eine gemischte Altersstruktur zumal in kleinen und mittleren Betrieben für optimal gehalten wird.

In der Geschichte der Menschheit gab es bisher noch niemals eine so lange Altersphase, wie dies heute der Fall ist. Fast ohne Vorbereitung stehen wir vor der Aufgabe, im Rentenalter ein weiteres Vierteljahrhundert – nun in „eigener Regie" – zu gestalten. Viele überfordert das – nicht zuletzt auch deshalb, weil es bisher wenig Erfahrungen, Hilfen und Anregungen gibt. *Ursula M. Staudinger* plädiert dafür, dass nicht nur die Einzelnen, sondern auch Staat und Gesellschaft intensiver die Chancen dieses neuen Lebensabschnitts wahrnehmen und verantwortlich gestalten. Es kommt letztlich nicht so sehr darauf an, dem Leben immer weitere Jahre zu geben, sondern vielmehr den Jahren Leben.

Im Frühjahr 2002 stellte die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik" ihren Schlussbericht vor. Aus dem umfangreichen Text, der auch als Buchpublikation vorliegt, werden Auszüge dokumentiert.

Klaus W. Wippermann

Ursula Lehr

Die Jugend von gestern – und die Senioren von morgen

Wir leben in einem alternden Volk, ja in einer alternden Welt. Immer mehr ältere Menschen stehen immer weniger jüngeren gegenüber. So waren in Deutschland im Jahr 2000 24 % der Bevölkerung 60 Jahre und älter, aber nur 21 % jünger als 20 Jahre. Im Jahr 2030 wird der Anteil der über 60-Jährigen (35 %) etwa doppelt so hoch sein wie jener der unter 20-Jährigen (17 %). Aber auch der Anteil der über 80-, 90- und Hundertjährigen nimmt zu. Der prozentuale Anteil der über 80-Jährigen wird sich in den nächsten 20 Jahren verdoppeln; er steigt von 3,6 auf 7,4 %, um im Jahr 2050 13,2 % erreicht zu haben. Zurzeit leben in Deutschland knapp 10 000 Hundertjährige und Ältere; im Jahre 2025 werden es bereits 44 000 und im Jahre 2050 sogar über 114 000 sein, so der „World Population Aging"-Bericht 1950–2050 der Vereinten Nationen.

Während sich die meisten Menschen darüber freuen, dass sie selbst und ihre Angehörigen eine höhere Lebenserwartung haben, wird auf der gesellschaftlichen Ebene genau dieselbe Entwicklung für vielfältige negative Trends verantwortlich gemacht. So spricht man mittlerweile von „Rentenlast" und „Pflegelast" und beklagt das „Langlebigkeitsrisiko". Ältere Menschen werden verantwortlich gemacht für finanzielle Schwierigkeiten in den Renten-, Kranken- und Pflegekassen.

Der demographische Wandel: „Überalterung" oder „Unterjüngung"?

Zunächst einmal ist festzustellen, dass der demographische Wandel nicht nur durch die längere Lebenserwartung, sondern auch durch den Rückgang der Geburtenzahlen bedingt ist. Und daran sind unsere heutigen Seniorinnen und Senioren gewiss nicht schuld. Sie haben zwei, drei und manchmal mehr Kinder auf die Welt gebracht, trotz Krieg und schwieriger Nachkriegszeit, trotz Hungers- und Wohnungsnot sowie sehr trister Zukunftsaussichten damals. Sie haben ihre Kinder groß gezogen – ohne Azubi-Gehalt und BAföG (im Gegenteil, sie mussten auch für die Lehre ihrer Kinder noch selbst zahlen). Von den 1950 geborenen Frauen blieben nur 11 % kinderlos, von den 1960 Geborenen sind es bereits 22 % und von den 1965 Geborenen werden nach Hochrechnungen 35 % kinderlos bleiben. Der demographische Wandel, das Altern unseres Volkes, ist also zum größten Teil durch die mittlere und jüngere Generation ausgelöst. Wir haben keine „Überalterung" (wo ist hier die Norm?), sondern eine „Unterjüngung" durch zu wenige Kinder!

Das Ja zum Kind fällt den jüngeren Frauen und Männern heute offenbar schwer. Hier wirken viele Gründe zusammen: Einmal sind es die besseren Möglichkeiten der Familienplanung (Pille), sodann haben Kinder ihren „instrumentellen Charakter" verloren (Kind als Arbeitskraft, Kind für die persönliche Alterssicherung, Kind als „Stammhalter", als Namensträger). Außerdem werden in der Politik Kinder häufig nur als „Kostenfaktor" diskutiert; es wird viel zu wenig herausgestellt, dass Kinder neben allen Lasten auch Freude machen, das persönliche Leben bereichern. Sicher spielen die Unsicherheit in Bezug auf Erhalt des Arbeitsplatzes, die Angst vor Arbeitslosigkeit sowie ungünstige Wohnverhältnisse auch eine Rolle neben anderen. Bessere Möglichkeiten zu schaffen, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können, wäre hier effektiver als nur finanzielle Unterstützung.

Ein weiterer Grund ist die gesellschaftliche Akzeptanz von Ehen ohne Trauschein, die das Heiratsalter oft bis ins vierte Lebensjahrzehnt hinein verschiebt. Hier sind schon aus biologischen Gründen einem Kinderreichtum Grenzen gesetzt. Schließlich liegt heute – im Gegensatz zu den Zeiten unserer Mütter und Großmütter – zwischen dem Verlassen des Elternhauses und der Heirat eine längere Phase des selbständigen Alleinwohnens, die sicher der individuellen Entwicklung zugute kommt, in der sich eigene Lebensstile, eigene Gewohnheiten bilden und verfestigen, die eine Anpassung schon an einen Partner, erst recht aber an Kinder zweifellos erschweren. So werden wir wohl auch in Zukunft nicht mit einer erheblichen Steigerung der Geburtenrate rechnen können.

Der demographische Wandel als Ursache des Dilemmas – eine einseitige Schuldzuweisung

Die zunehmende Langlebigkeit der Älteren einerseits und die abnehmende Geburtenrate bei den Jüngeren andererseits werden vielfach für das Rentendilemma verantwortlich gemacht („wer soll die Renten für morgen erarbeiten?"). Doch hier sind auch gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Faktoren mit zu berücksichtigen. Die Ausdehnung der Jugendzeit und die Vorverlegung des Seniorenalters trotz besserer Gesundheit und vorhandener Kompetenz führt zu einer Schrumpfung des eigentlichen aktiven mittleren Erwachsenenalters. Zunächst einmal haben wir eine verlängerte Jugendzeit: Nicht mit 15 Jahren tritt man in das Berufsleben ein, sondern viele Jahre später. Bei der anteilsmäßig immer größer werdenden Gruppe der Studierenden ist ein Berufseintritt an der Schwelle des 30. Geburtstages keine Seltenheit. Erst dann zahlt man voll in die Renten- und Krankenkassen ein.

Umgekehrt sieht es mit dem Ausscheiden aus dem Beruf aus; hier ist das reguläre Rentenalter von 65 Jahren mittlerweile die große Ausnahme. Viele Betriebe kennen keinen über 55- oder gar 50-jährigen Mitarbeiter mehr. Interessanterweise wird die Begründung, dass sich 50-Jährige als wenig flexibel und eingeschränkt leistungsfähig erweisen, oft von Menschen geäußert und im wirtschaftlichen Alltag durchgesetzt, die vom Alter her selber unter ihr eigenes Diktum fallen würden. Aber möglicherweise gelten solche Aussagen immer nur für andere und man ist selber die Ausnahme. Im Jahr 2001 standen nur 36,8 % aller 55- bis 64-Jährigen in Deutschland im Erwerbsleben, während es beispielsweise in Norwegen 67,4 %, in der Schweiz und in Schweden 67,1 % waren. Mancher 55-Jährige und ältere würde gerne in die Rentenkassen einzahlen und nicht aus der Rentenkasse seinen Lebensunterhalt beziehen, wenn er nur Arbeit hätte.

Beide problematischen Faktoren zusammen – später Berufsanfang und frühes Berufsende – führen zu erheblichen Belastungen der Sozialkassen. Insofern ist der demographische Wandel nur ein, wenn auch wichtiger Aspekt für die Zukunftsfähigkeit unseres Sozialstaates. Andere – politisch durchaus gestaltbare Faktoren – spielen mindestens eine ebenso bedeutsame Rolle, wie zum Beispiel

- eine Wirtschaftspolitik, die Arbeit schafft;
- eine Bildungspolitik, die bei kürzeren Ausbildungszeiten zu beruflichen Qualifikationen führt, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden;
- eine kontinuierliche Personalplanung mit über das ganze Berufsleben verteilter Fortbildung, die ältere Arbeitnehmer im Arbeitsleben behält anstatt sie „freizusetzen".

Wir sind heute länger jung und früher alt (gemacht!) – und das auf Kosten des eigentlichen Erwachsenenalters! Bis 35 zählt man als „Jugendlicher", kann man in den Jugendgruppen aller Parteien tätig sein; ab 45 ist man dann schon „älterer Arbeitnehmer"; ab 50 gilt man schon als „zu alt" und hat keine Berufschancen mehr, und mit „55plus" wird man zu den Senioren abgeschoben – obwohl man weit gesünder und kompetenter ist, als es unsere Eltern und Großeltern waren! Wir beschneiden das eigentliche, aktive mittlere Erwachsenenalter von beiden Seiten und lassen es auf nur noch zehn bis 15 Jahre zusammenschrumpfen, ohne die immensen Folgen für die gesamte Gesellschaft – für Jung und Alt – zu bedenken!

Ein negatives Altersbild ist in unserer Gesellschaft – besonders in der Wirtschaft und Politik – immer noch weit verbreitet, trotz vieler Reden über die bedeutende Rolle älterer Menschen. Wie sehr wird jeder „Generationswechsel" gelobt, jede „Verjüngung der Mannschaft" gepriesen! Dabei brauchen wir doch in der Gesellschaft, in der Wirtschaft und auch in der Politik das Miteinander *aller* Generationen! Wir brauchen das Wissen, die Erfahrung, die Übersicht, die besonderen Problemlöse-Fähigkeiten der Älteren, die gleichzeitig sowohl die Möglichkeiten als auch die Grenzen erfassen und soziale Verknüpfungen erkennen.

Vom 3-Generationen-Vertrag zum 5-Generationen-Vertrag

Es gibt heute eine Vielzahl von Barrieren, die älteren Arbeitnehmern eine aktive Teilnahme am Erwerbsleben erschweren. Manche Regulierungen, die zum Wohl der Älteren gedacht waren, haben einen Bumerang-Effekt und erschweren die Situation derjenigen, die als 45/50-Jährige ihren Job verloren haben und arbeitslos sind. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter liegt bei 59 – 60 Jahren. So ist es natürlich verständlich, dass die 25- bis 59-Jährigen, die im Arbeitsleben stehen, über zu hohe Belastungen klagen. Aus dem 3-Generationen-Vertrag ist ein 5-Generationen-Vertrag geworden: Die mittlere Generation zahlt manchmal für zwei Generationen, die noch nicht im Berufsleben stehen (mancher 30-jährige Stu-

dent hat sein Kind im Kindergarten), und oft für zwei Generationen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Vater und Sohn, Mutter und Tochter – beide im Rentenalter: Das ist keine Seltenheit heutzutage.

Doch diese belastete mittlere Generation sollte wenigstens bedenken, dass manche Rentner von heute gar nicht freiwillig in Rente gingen, sondern von Vorruhestand, Frühpensionierung, Altersteilzeit und dergleichen Gebrauch gemacht haben, um den Jüngeren einen Arbeitsplatz zu sichern. Dann darf man ihnen jetzt aber die „Rentenlast" nicht zum Vorwurf machen! Weiterhin bedenke man: Viele der heutigen Rentner waren 45 Jahre lang berufstätig – ein Zeitraum, den die jüngere Generation von heute nur sehr selten schaffen wird! Einige der älteren heutigen Rentner kannten noch die 60-Stunden-Woche, bestimmt aber die 48- und die 45-Stundenwoche! Heutige Rentner kennen den Samstag als vollen Arbeitstag und hatten bis 1957 einen tariflich festgelegten Jahresurlaub von zwölf (!) Tagen, Samstage mit einberechnet! Wer von den Jüngeren möchte damit tauschen? Heutige Senioren hatten weit weniger Bildungs- und Weiterbildungs-Chancen! Wir haben in unserem Land noch nie so viel für Bildung ausgegeben für die jüngere Generation wie heutzutage. Man sollte diese Unterschiede und das durch die jetzige Rentnergeneration für die Jüngeren Erarbeitete bei einem Generationenvergleich nicht verdrängen und vergessen.

Zunehmende Langlebigkeit – eine Herausforderung für jeden Einzelnen und die Gesellschaft

Unsere Gesellschaft, wir alle werden älter von Tag zu Tag, von Woche zu Woche, von Jahr zu Jahr. *Dass* wir älter werden, daran können wir nichts ändern. Aber *wie* wir älter werden, das lässt sich schon beeinflussen! Es kommt ja nicht nur darauf an, wie *alt* wir werden, sondern *wie* wir alt werden: *Es gilt, nicht nur dem Leben Jahre, sondern den Jahren Leben zu geben.*

Altern ist ein lebenslanger Prozess. Wie wir uns als Kind, als Jugendlicher, als junger Erwachsener verhalten, das beeinflusst unseren Alternsprozess im Seniorenalter. Jeder Einzelne hat alles zu tun, um möglichst gesund und kompetent alt zu werden. Damit erhöht er nicht nur seine eigene Lebensqualität im Alter, sondern auch die seiner Angehörigen, seiner Familie – und spart letztendlich der Gesellschaft Kosten. Aber auch die Gesellschaft sollte sich hier verantwortlich fühlen und Möglichkeiten zu einem gesunden, kompetenten Altern nicht gerade einschränken. Das es vor allem aber auch ganz stark darauf ankommt, schon in jungen Jahren die Fähigkeiten zu entwickeln, sich mit Stress und Belastungen auseinander zu setzen, damit adäquat umzugehen, das vergisst man gerne. Und wir werden uns sogar zu fragen haben, ob manche gut gemeinten Erziehungsweisen, die von dem Kind und Jugendlichen Stress und Belastungen fern halten wollen, die ihnen alle Schwierigkeiten aus dem Weg räumen, ihnen damit letztendlich die Chance nehmen, aktive Auseinandersetzungsformen mit Problemen einzuüben.

Darüber hinaus hat Wohlbefinden im Alter etwas mit „Gebraucht-werden" zu tun. Dazu gehören berufliche und familiäre Aufgaben, aber auch das Engagement für andere. Dieses wird von Seniorinnen und Senioren besonders ernst genommen. Viele Vereine, viele Pfarrgemeinden und auch die politischen Parteien müssten einen großen Teil ihres Angebotes streichen, wenn nicht ältere Menschen aktiv und selbstverständlich einen großen Beitrag leisteten. Doch ein „soziales Pflichtjahr" für Senioren, wie gelegentlich gefordert, ist kein Beitrag zur Lösung des Problems. Solange man ältere Menschen trifft, die sich in Beruf und Ehrenamt engagieren wollen und dies mangels Gelegenheit nicht können, erübrigen sich solche Vorschläge ohnehin.

Gesellschaft gestalten mit der älteren Generation

Jeder, der alt ist, war einmal jung. Die Jungen wollen alt werden (wenn auch oft nicht alt sein). Das heißt: Alt und Jung sind auch die Jugend von gestern und die Senioren von morgen. Allein daraus sollte sich schon selbstverständlich eine Solidarität der Generationen ergeben. Noch gibt es sie sowohl in den Familien als auch in der Gesellschaft, wie viele Untersuchungen belegen. Aber dieser Zusammenhalt ist durchaus gefährdet. Gerede über einen Generationenkampf oder Schuldzuweisungen für soziale oder finanzielle Probleme an eine Altersgruppe können die Solidarität der Generationen durchaus beeinträchtigen. Solange sich „Anti-Aging" nur gegen Falten wendet, mag es zwar (sprachlich) souverän, aber unproblematisch sein. Für den Zusammenhalt unserer Generationen ist jedoch – nicht zuletzt auch im Interesse der Jüngeren – eine positivere Einstellung zum Älterwerden und damit auch zu den Älteren notwendig!

Herwig Birg

Dynamik der demographischen Alterung, Bevölkerungsschrumpfung und Zuwanderung in Deutschland

Prognosen und Auswirkungen

I. Einführung

Der erstrebenswerte Zustand des demographischen Gleichgewichts wird in der Bevölkerungswissenschaft als ein Zustand ohne permanentes Wachstum bzw. ohne permanente Schrumpfung bei einer konstanten Altersstruktur definiert (= stationäres Gleichgewicht). Die demographischen Statistiken und Prognosen der Vereinten Nationen zeigen, dass sich praktisch jedes der rd. 180 Länder der Welt in einem Zustand des demographischen Ungleichgewichts befindet: In der weitaus größten Ländergruppe – in den Entwicklungsländern mit ihren rd. 5 Mrd. Einwohnern – bewirkt die immer noch hohe Geburtenrate von etwa drei Kindern je Frau einen jährlichen Bevölkerungszuwachs von 75 Mio., während die Bevölkerung in der weitaus kleineren Gruppe der Industrieländer mit ihren 1,2 Mrd. Menschen entweder – wie im Falle Deutschlands – schon seit Jahrzehnten schrumpft oder schrumpfen würde, wenn das Geburtendefizit nicht durch Einwanderungen kompensiert bzw. überkompensiert würde.

Beide Ländergruppen sind aus unterschiedlichen Gründen außerhalb des Zustands des demographischen Gleichgewichts, aber ihnen ist gemeinsam, dass sich das Durchschnittsalter der Bevölkerungen wegen der steigenden Lebenserwartung, jedoch mehr noch wegen der weltweit sinkenden Geburtenraten, in den nächsten Jahrzehnten stark erhöht. Die auf dem Gebiet der Demographie tätigen Bevölkerungswissenschaftler und Praktiker haben seit Jahrzehnten auf die Ursachen und Folgen der demographischen Veränderungen hingewiesen. Aber erst heute wird der Öffentlichkeit allmählich die volle Tragweite der „demographischen Zeitenwende“ bewusst.

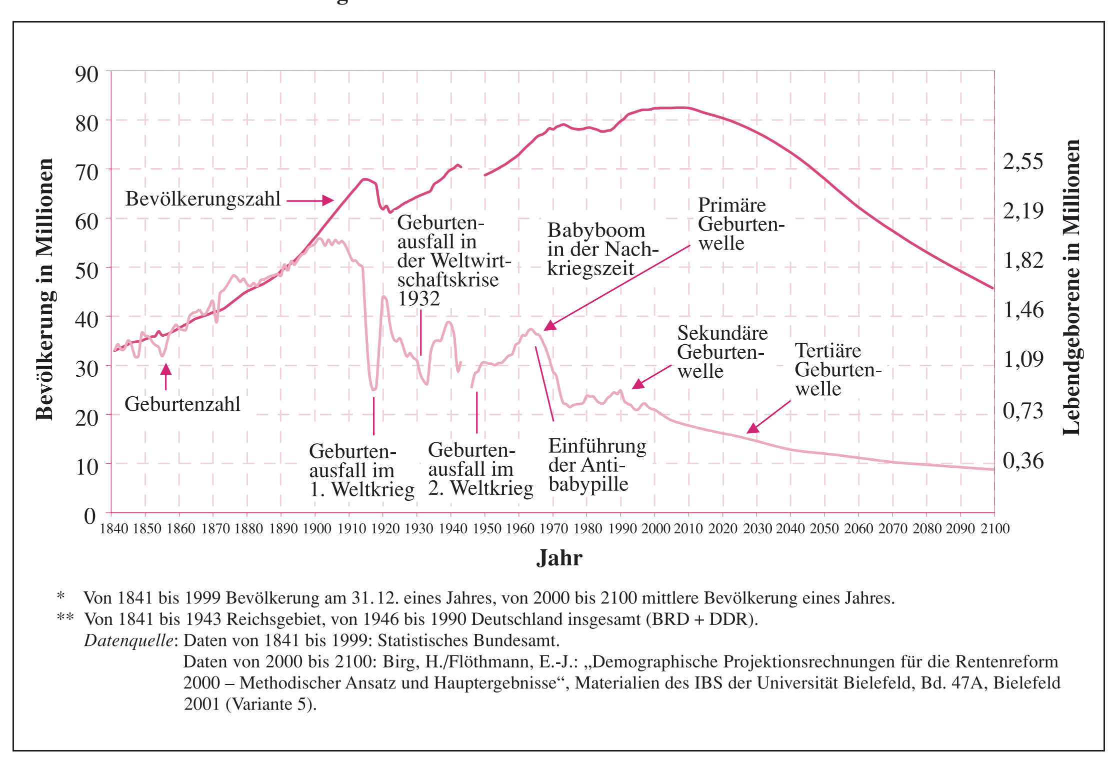
Die Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme, den Arbeitsmarkt und das Wirtschaftswachstum, aber auch die Integrationsprobleme durch hohe Zuwanderung aus dem Ausland wurden schon vor 20 Jahren ziemlich genau prognostiziert. Die damals vorausberechnete Zukunft verwandelt sich jetzt Jahr für Jahr in Realität. Daran ist nichts Überraschendes, denn demographische Vorausberechnungen lassen sich 10 bis 20 Jahre im Voraus mit einem Promille bzw. mit weniger als einem halben Prozent Fehler durchführen. An der Abwärtsspirale wird sich in den nächsten Jahrzehnten nichts Wesentliches ändern lassen, denn die Weichenstellung durch den Geburtenrückgang der letzten 30 Jahre führt jetzt zu einem Elternrückgang und mit zwingender Logik zu weiteren Geburtenrückgängen in der Zukunft (*Schaubild 1*).

Lässt sich die Entwicklung durch eine moderne und wirksamere Familienpolitik oder durch eine effektive Migrationspolitik steuern? In dem Beitrag wird gezeigt, wie wichtig die Anhebung der Geburtenzahl pro Frau – selbst wenn es statistisch nur wenige Zehntelpunkte nach dem Komma sind – für die demographische Zukunft unseres Landes und für die Bewahrung des Wohlstands und der sozialen Sicherheit ist. In engem Zusammenhang damit steht die Frage, welche politischen Optionen sich aus den transnationalen Migrationsprozessen ergeben. Die beiden Fragen nach den familienpolitischen und den migrationspolitischen Optionen einer Gestaltung der demographischen Prozesse durch Politik werden immer noch in hochspezialisierten Expertengruppen getrennt voneinander diskutiert. Beide Optionen können jedoch nur bei einer gemeinsamen Betrachtung zu sinnvollen politischen Handlungsentwürfen führen.

II. Die demographische Entwicklung Deutschlands im internationalen Vergleich

Am Ende des 20. Jahrhunderts betrug die Zahl der Lebendgeborenen pro Frau in Deutschland bei den Einwohnern mit deutscher Staatsangehörigkeit 1,2 und bei jenen mit ausländischer 1,9, wobei die aus europäischen Ländern Zugewanderten eine ähnlich niedrige oder eine noch niedrigere Geburtenrate hatten als die Deutschen. Bei den

Schaubild 1: Anzahl der Einwohner* und der Lebendgeborenen in Deutschland von 1841 bis 1999 mit Vorausberechnungen bis 2100**



* Von 1841 bis 1999 Bevölkerung am 31. 12. eines Jahres, von 2000 bis 2100 mittlere Bevölkerung eines Jahres.
** Von 1841 bis 1943 Reichsgebiet, von 1946 bis 1990 Deutschland insgesamt (BRD + DDR).
Datenquelle: Daten von 1841 bis 1999: Statistisches Bundesamt.
Daten von 2000 bis 2100: Birg, H./Flöthmann, E.-J.: „Demographische Projektionsrechnungen für die Rentenreform 2000 – Methodischer Ansatz und Hauptergebnisse“, Materialien des IBS der Universität Bielefeld, Bd. 47A, Bielefeld 2001 (Variante 5).

aus der Türkei und aus anderen Entwicklungsländern Zugewanderten liegt die Kinderzahl pro Frau über zwei, so dass sich für alle Ausländer ein Durchschnitt von 1,9 ergibt und für die deutsche und ausländische Bevölkerung zusammen ein Mittelwert von 1,4.

Die für den Ersatz der Elterngeneration durch deren Kinder erforderliche Geburtenrate beträgt in Ländern mit niedriger Sterblichkeit rd. 2,1 Kinder pro Frau. In Deutschland haben historische Ereignisse wie die beiden Weltkriege, die Weltwirtschaftskrise von 1932 und die Wiedervereinigung zu einer Abnahme der Geburtenrate weit unter dieses so genannte „Ersatzniveau“ geführt. Gesellschaftliche Faktoren und Reformen wie die Einführung der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung wirkten sich auf ihre Weise aus: Je besser z. B. die durch Krankheit, Alter und Tod drohenden Lebensrisiken mit dem Ausbau des kollektiven sozialen Sicherungssystems aufgefangen werden konnten, desto weniger musste man eigene Kinder haben, um gegen diese elementaren Lebensrisiken abgesichert zu sein.

Unter den zahlreichen Einflussgrößen auf die Geburtenrate sind die Lebenserwartung und das Pro-Kopf-Einkommen als Maße für den Entwicklungsstand eines Landes besonders wichtig. Zwischen dem Entwicklungsniveau und der Geburtenrate zeigt sich im internationalen Vergleich ein gegenläufiger Zusammenhang. Dieser Befund lässt sich so interpretieren: Die Menschen leisten sich umso weniger Kinder, je mehr sie sich auf Grund des wachsenden Realeinkommens und Lebensstandards eigentlich leisten könnten. Die Erklärung dieses *„demographisch-ökonomischen Paradoxons“* ist eine schwierige und wichtige Aufgabe der Bevölkerungstheorie. Die rein ökonomischen Fortpflanzungstheorien kommen in Erklärungsnöte, wenn man ihre Erklärungsangebote beim Wort nimmt und sie mit differenzierten Daten an der Realität prüft. Man muss schon eine Vorstellung über die Entwicklungsbedingungen des menschlichen Lebenslaufs als Ganzes entwickeln, wenn man die Wahrscheinlichkeit für ein einzelnes, den ganzen Lebenslauf bestimmendes Ereignis wie die Geburt eines Kindes und die Bindung an einen Partner bzw. die Entscheidung zur Elternschaft erklären will.[1]

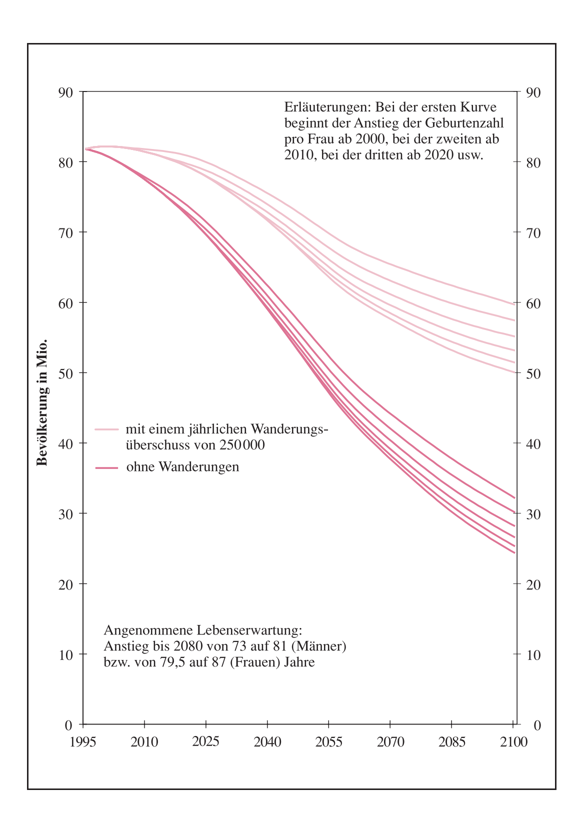
1 Vgl. Herwig Birg, Die demographische Zeitenwende – der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa, München 2002, S. 42 ff.

Der Hauptgedanke einer entsprechenden biographischen Fortpflanzungstheorie beruht auf der geschichtlichen Tatsache, dass sich im Zuge des Zivilisationsprozesses das Risiko langfristiger Festlegungen im Lebenslauf in Form von Bindungen an Partner, Eheschließungen und Kindgeburten sowohl in den Industrie- als auch in den Entwicklungsländern ständig erhöhte. Da der Entwicklungs- und Zivilisationsprozess eine weltweite Erscheinung ist, nahm die Geburtenrate in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in allen Kontinenten um rund die Hälfte ab. Im Weltdurchschnitt entfielen im Zeitraum 1950–1955 noch rd. 5 Kinder pro Frau. Bis 1995–2000 ist die Zahl auf rd. 3 gesunken. Nach den Vorausberechnungen der Bevölkerungsabteilung der UN[2] und des Verfassers wird das Bestandserhaltungsniveau von 2,1 wahrscheinlich ab den Jahren 2040 bis 2045 unterschritten. Auf Grund der wachsenden Geburtenzahlen in der Vergangenheit erhöht sich die Zahl der Frauen im gebärfähigen Alter (15–45 Jahre) jedoch in den nächsten Jahrzehnten weiterhin noch stark, sodass die Weltbevölkerung auch bei einer Kinderzahl von weniger als zwei weiterwächst. Die Weltbevölkerung erreicht wahrscheinlich im Zeitraum 2070 bis 2080 bei dann rd. 9 Mrd. ihr Maximum; danach beginnt die neue, epochale Phase der Weltbevölkerungsschrumpfung.[3]

III. Prognose- und Simulationsrechnungen zur demographischen Zukunft Deutschlands

Durch den Geburtenrückgang in den letzten drei Jahrzehnten wurden in Deutschland die Weichen für einen langfristigen Bevölkerungsrückgang gestellt. Wenn die Geburtenrate z. B. auf dem seit drei Jahrzehnten nahezu konstanten Niveau von 1,2 bis 1,4 Kindern pro Frau unverändert bliebe und die Lebenserwartung weiter zunähme, würde die Bevölkerungszahl – ohne Ausgleich durch Wanderungen – bis 2050 von rd. 82 Mio. auf 50,7 Mio. und bis 2100 auf 22,4 Mio. abnehmen. Wenn die Geburtenrate innerhalb von z. B. 15 Jahren auf das Niveau der EU (= 1,5) stiege, betrüge die Bevölkerungszahl im Jahr 2050 55,4 Mio. statt 50,7 Mio. und im Jahr 2100 32,2 Mio. statt 22,4 Mio. Würde der angenommene Anstieg der

Schaubild 2: Bevölkerungsentwicklung Deutschlands im 21. Jahrhundert ohne bzw. mit Wanderungen – für einen Anstieg der Geburtenzahl pro Frau von 1,25 auf 1,50 innerhalb von 15 Jahren



Geburtenrate nicht schon im Jahr 2000, sondern erst im Jahr 2010 bzw. 2020 beginnen, betrüge die Bevölkerungszahl im Jahr 2050 53,6 Mio. bzw. 52,3 Mio. (*Schaubild 2*).[4]

Die hier referierten Ergebnisse der Berechnungen sind unrealistisch, weil sie auf der Annahme beruhen, dass keine Wanderungen stattfinden, aber sie können gerade deshalb zu einem vertieften Verständnis der Bevölkerungsdynamik beitragen. Im Folgenden werden die Ergebnisse von weiteren Vorausberechnungen unter Berücksichtigung von Wanderungen dargestellt.[5] Auch dabei handelt es sich jedoch nicht um Prognosen, sondern um Wenn-dann-Aussagen über die Zukunft, die unter alternativen Annahmen über die Zahl der Zu- und Abwanderungen und deren Alters- und Ge-

2 Vgl. UN (Hrsg.), World Population Prospects. The 2002 Revision (Highlights), New York 2003.

3 Vgl. Herwig Birg, World Population Projections for the 21st Century. Theoretical Interpretations and Quantitative Simulations, Frankfurt/M.–New York 1995, Fig. 16, S. 109.

4 Vgl. H. Birg (Anm. 1), S. 97 ff.

5 Vgl. Herwig Birg/E.-Jürgen Flöthmann/Thomas Frein/Kerstin Ströker, Simulationsrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in den alten und neuen Bundesländern im 21. Jahrhundert, IBS-Materialien, Bd. 45, Universität Bielefeld, Bielefeld 1998.

schlechtsstruktur berechnet wurden, ohne dass eine bestimmte Variante, wie bei Prognosen üblich, als die wahrscheinlichste herausgestellt wird.

Die frühere Bundesrepublik hatte in den vergangenen Jahrzehnten einen Wanderungssaldo (= Zuwanderungen minus Abwanderungen) von durchschnittlich etwa 170 Tsd. pro Jahr. Bei den folgenden, nach alten und neuen Bundesländern untergliederten Berechnungen einschließlich Wanderungen wurde alternativ ein jährlicher Wanderungssaldo von Null bzw. von 150 Tsd., 225 Tsd. und 300 Tsd. zugrunde gelegt. Diese vier Migrationsvarianten wurden mit drei unterschiedlichen Annahmen für die Geburtenrate sowie mit drei Annahmen über die künftige Zunahme der Lebenserwartung kombiniert, sodass sich insgesamt 36 Berechnungsvarianten ergaben.

Welcher der vier Migrationsvarianten die höchste Wahrscheinlichkeit zukommt, hängt entscheidend von der politischen Gestaltung des Bevölkerungsprozesses in der Zukunft ab. Für die Entwicklung einer auch an demographischen Zielen orientierten politischen Gestaltungskonzeption sind die Kenntnisse über die demographischen Prozesse wichtig, die sich in den potentiellen Herkunftsländern der Zuwanderer vollziehen. In unmittelbarer Nachbarschaft zu Deutschland und Europa – in den südlichen Anrainerstaaten des Mittelmeers von Marokko über Algerien, Tunesien, Libyen und Ägypten bis zur Türkei – betrug die Einwohnerzahl 1998 236 Mio. Selbst wenn die Geburtenzahl pro Frau in diesen Ländern in der Zukunft rasch abnimmt, wächst die Bevölkerung wegen der vom Wachstum der Geburtenzahl in der Vergangenheit bewirkten starken Zunahme der Elternzahl in der Zukunft von 1998 bis 2050 von 236 Mio. auf 394 Mio., darunter z. B. in der Türkei von 66,6 Mio. (2000) auf 100,7 Mio. (2050) und in Ägypten von 68,5 Mio. auf 114,8 Mio. In den südlichen Anrainerstaaten des Mittelmeers beträgt der Bevölkerungszuwachs bis 2050 also 158 Mio. Schon weniger als die Hälfte dieses Zuwachses würde ausreichen, um die Bevölkerungsschrumpfung der EU bis 2050 mehr als auszugleichen, denn die zugewanderte Bevölkerung würde wegen ihrer jungen Altersstruktur auch nach einer Anpassung ihrer Geburtenrate an das europäische Niveau stark wachsen.

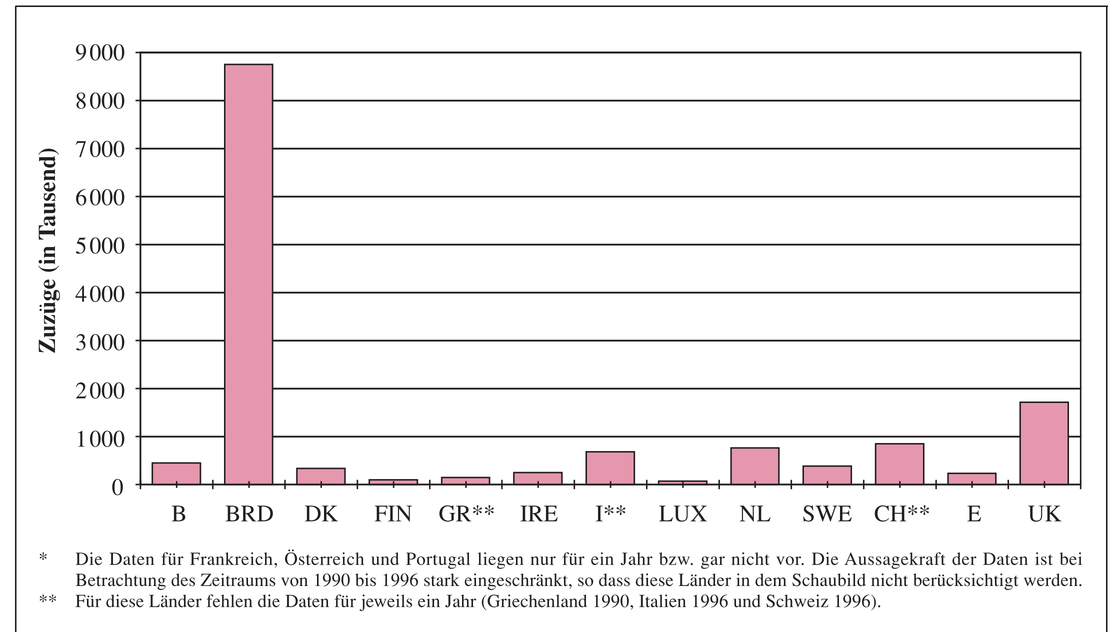
Die demographisch bedingte Erhöhung des Einwanderungsdrucks bedeutet, dass bei einer Fortsetzung des bisherigen einwanderungspolitischen Laissez-faire mit noch höheren Zuwandererzahlen nach Deutschland gerechnet werden muss als in der Vergangenheit. Dabei hat Deutschland in der Vergangenheit – entgegen der in der Öffentlichkeit verbreiteten Vorstellung – ein Vielfaches an Asylbewerbern, Flüchtlingen, nachziehenden Familienangehörigen und anderen Zuwanderern aufgenommen als die USA, Frankreich, England, Italien und alle anderen Länder der EU (*Schaubilder 3 und 4*).

Vor diesem Hintergrund könnte sogar die höchste Variante des hier zugrunde gelegten Wanderungssaldos (300 Tsd.) von der tatsächlichen Entwicklung übertroffen werden. In der Zukunft ist daher eine wirksamere Zuwanderungsbegrenzungspolitik als bisher erforderlich, wenn ein jährlicher Wanderungssaldo in der bisherigen Größenordnung von durchschnittlich rd. 170 Tsd. nicht überschritten bzw. unterschritten werden soll. Bei einem Wanderungssaldo von null und einer Geburtenrate von rd. 1,4 Lebendgeborenen pro Frau würde die Bevölkerungszahl Deutschlands bis 2050 von 82,0 Mio. auf 58,7 Mio. zurückgehen, bei einem Wanderungssaldo von z. B. 300 Tsd. würde die Zahl vorübergehend bis 2020 sogar noch auf 83,9 Mio. wachsen und erst danach bis 2050 auf 77,9 Mio. wieder abnehmen.

Schon ein Anstieg der Geburtenrate auf z. B. 1,6 Lebendgeborene pro Frau würde bei einem Wanderungssaldo von z. B. 225 Tsd. statt 300 Tsd. ebenfalls ein vorübergehendes Wachstum der Bevölkerungszahl bis 2020 auf 83,8 Mio. bewirken, gefolgt von einer Abnahme bis 2050 auf 78,6 Mio. Würde die Geburtenzahl pro Frau bis 2030 allmählich bis auf 2,1 steigen, würde die Bevölkerungszahl bei einem Wanderungssaldo von null dennoch bis 2080 schrumpfen, weil die zusätzlich geborenen Kinder erst ihrerseits Kinder haben müssten, ehe die Geburtenzahl und die Zahl der Sterbefälle wieder gleich sind und das Geburtendefizit verschwindet.

Die hier dargestellten Berechnungsergebnisse zeigen, dass sich die bei einer konstanten Geburtenrate ohne Wanderungen ergebende Bevölkerungsschrumpfung bis 2050 um 23 Mio. durch einen relativ mäßigen Anstieg der Geburtenrate auf das Niveau beispielsweise von Frankreich schon bei einem Wanderungssaldo von 225 Tsd. in einen Bevölkerungs*zuwachs* umkehren lässt, der bis 2020 anhält und der auch danach bis 2050 nur eine Bevölkerungsabnahme von 3,6 Mio. zur Folge hätte. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das Bevölkerungswachstum bzw. die nur geringfügige Schrumpfung auf den hohen Geburtenüberschüssen der zugewanderten Bevölkerung beruhen würde, deren Anteil an der Gesamtbevölkerung dadurch stark zunähme. Dies lässt sich allerdings nur erkennen, wenn die Bevölkerungsvorausberechnungen, wie im Folgenden im Einzelnen dargestellt, nach Einheimischen und Zugewanderten getrennt durchgeführt werden.

Schaubild 3: Zuzüge in Staaten der Europäischen Union* und in die Schweiz von 1990 bis 1996 (kumuliert)



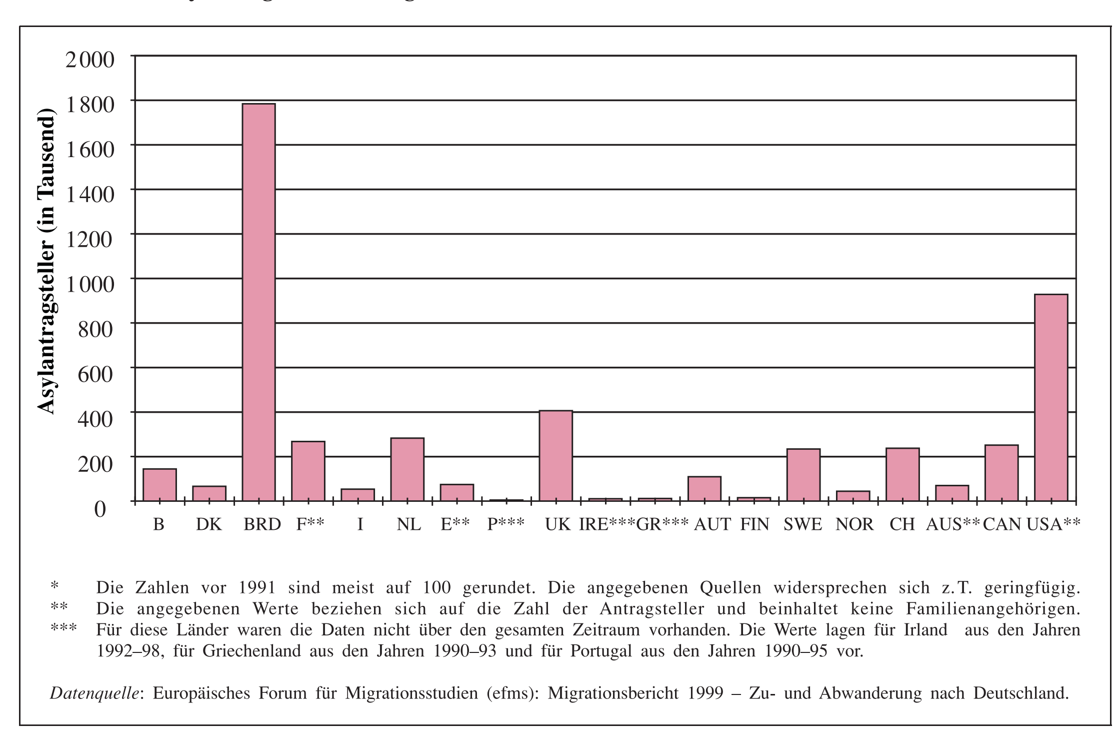
* Die Daten für Frankreich, Österreich und Portugal liegen nur für ein Jahr bzw. gar nicht vor. Die Aussagekraft der Daten ist bei Betrachtung des Zeitraums von 1990 bis 1996 stark eingeschränkt, so dass diese Länder in dem Schaubild nicht berücksichtigt werden.

** Für diese Länder fehlen die Daten für jeweils ein Jahr (Griechenland 1990, Italien 1996 und Schweiz 1996).

Datenquelle: Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms): Migrationsbericht 1999 – Zu- und Abwanderung nach Deutschland.

H. Birg IBS, Universität Bielefeld 2003

Schaubild 4: Asylantragsteller in ausgewählten Staaten von 1990 bis 1998 (kumuliert)*



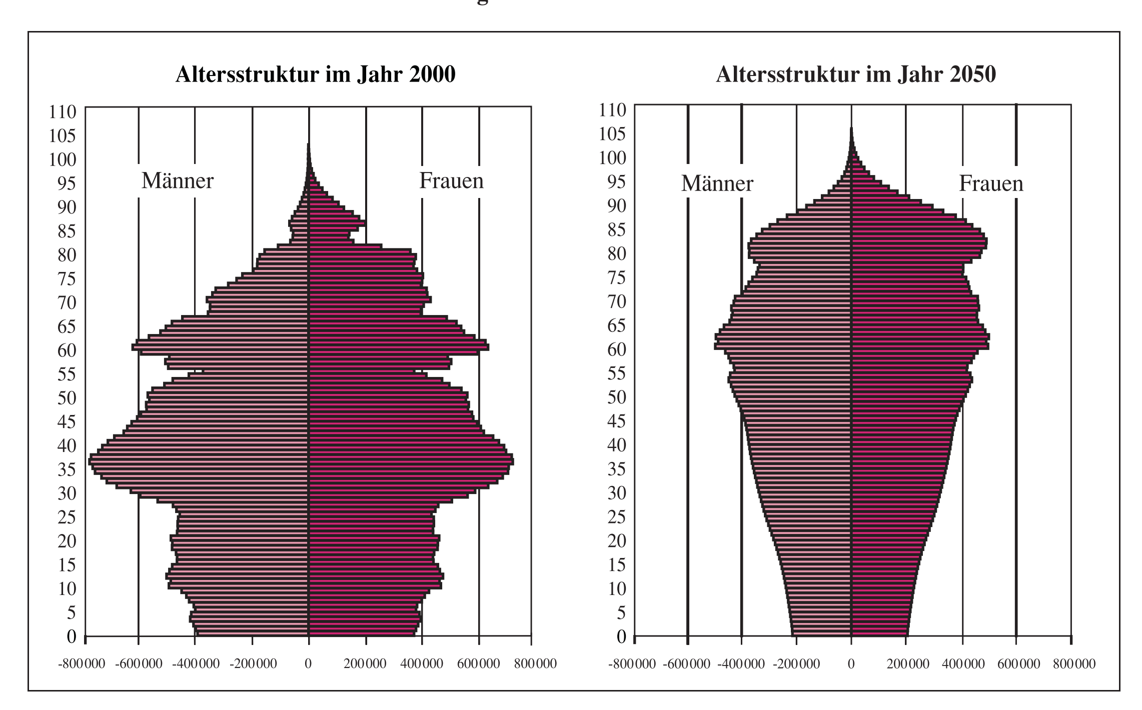
* Die Zahlen vor 1991 sind meist auf 100 gerundet. Die angegebenen Quellen widersprechen sich z.T. geringfügig.

** Die angegebenen Werte beziehen sich auf die Zahl der Antragsteller und beinhaltet keine Familienangehörigen.

*** Für diese Länder waren die Daten nicht über den gesamten Zeitraum vorhanden. Die Werte lagen für Irland aus den Jahren 1992–98, für Griechenland aus den Jahren 1990–93 und für Portugal aus den Jahren 1990–95 vor.

Datenquelle: Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms): Migrationsbericht 1999 – Zu- und Abwanderung nach Deutschland.

Schaubild 5: Altersstruktur der Bevölkerung Deutschland in den Jahren 2000 und 2050



Quelle: Birg/E.-J. Flöthmann, Demographische Projektionsrechnungen für die Rentenreform 2000, IBS-Materialien Bd. 47, Bielefeld 2001.

IV. Auswirkungen auf die Altersstruktur und das System der sozialen Sicherung

In Deutschland laufen zwei Entwicklungen parallel: Die Zahl (nicht nur der Anteil) der über 60-Jährigen nimmt von 1998 bis 2050 um rd. 10 Mio. zu, gleichzeitig geht die Zahl der 20- bis 60-Jährigen um 16 Mio. zurück. Wir haben es also gleichzeitig mit einer Bevölkerungsexplosion der Älteren und einer Bevölkerungsimplosion der Jüngeren zu tun (*Schaubild 5*). Die Zahl der über 80-Jährigen wächst besonders schnell: von rd. 3 Mio. auf rd. 10 Mio. Es wird im Jahr 2050 so viele Menschen über 80 geben wie unter 20. Warum es möglich ist, seriöse Aussagen für so lange Zeiträume zu treffen, zeigt folgende Überlegung: Die 60-Jährigen und älteren im Jahr 2050 sind die 13-Jährigen und älteren, die heute unter uns leben.

Am Ende des 20. Jahrhunderts hatte die Bevölkerung in Deutschland noch eine vergleichsweise günstige Altersstruktur. Das Verhältnis aus der Zahl der 60-Jährigen und Älteren, bezogen auf 100 Personen in der mittleren Altersgruppe von 20 bis unter 60 (= Altenquotient), betrug z. B. im Jahr 2000 rd. 39. Bei einer Konstanz der Geburtenrate auf dem bisherigen Niveau von rd. 1,4 Lebendgeborenen pro Frau würde der Altenquotient bis zum Jahr 2050 kontinuierlich auf etwa 90 zunehmen, sich also mehr als verdoppeln. Die Bedeutung dieser Entwicklung für die Funktion des sozialen Sicherungssystems liegt auf der Hand: Die auf dem Umlageverfahren beruhenden Zweige der Sozialversicherung – die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung – sind angesichts steigender Zahlen bei den über 60-Jährigen bei einer gleichzeitig schrumpfenden Zahl von 20- bis 60-jährigen Beitragszahlern nicht mehr aus Beiträgen finanzierbar. Mit einer Reform des sozialen Sicherungssystems durch eine teilweise Ergänzung der umlagefinanzierten Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung durch kapitalgedeckte Zusatzversicherungen können die demographisch bedingten Belastungen jedoch nicht vermieden, sondern nur gemildert und umverteilt werden. Deshalb stellt sich die Frage, ob sich die Ursache der steigenden Belastungen – der zunehmende Altenquotient – durch die Einwanderung jüngerer Menschen, bei denen es sich dann aber um Beschäftigte bzw. um Beitragszahler und nicht – wie in den vergangenen Jahren – um Arbeitslose bzw. um Sozialhilfeempfänger handeln müsste, verhindern oder zumindest merklich abschwächen lässt.

Demographische Berechnungen zeigen in aller Klarheit, dass sich die demographische Alterung auch durch hohe Zuwanderungsüberschüsse Jüngerer nicht stoppen, sondern nur mildern lässt: Bei einem jährlichen Wanderungssaldo von z. B. 100 Tsd. steigt der Altenquotient bis 2050 auf 83, bei 200 Tsd. auf 80 und bei 300 Tsd. auf 76. Selbst ein Wanderungssaldo von jährlich 600 Tsd. könnte nicht verhindern, dass der Altenquotient bis 2050 auf 68 zunimmt.[6] Noch höhere Altenquotienten ergeben sich, wenn man – wie dies sehr wahrscheinlich ist – eine wachsende Lebenserwartung unterstellt.

Die Bevölkerungsabteilung der Vereinten Nationen hat in ihrer Untersuchung über die Auswirkungen der Wanderungen auf die Bevölkerungszahl und die Altersstruktur in den Industrieländern gezeigt, dass nach Deutschland bis zum Jahr 2050 netto 188 Mio. jüngere Menschen zuwandern müssten, wenn dadurch der Anstieg des Altenquotienten verhindert werden soll.[7] Die Zahl ist deshalb so hoch, weil die Zugewanderten und die Einheimischen gleich schnell altern, so dass ein z. B. im Jahr 2000 im Alter von 30 Jahren Zugezogener den Altenquotienten ab dem Jahr 2030 erhöht, denn er gehört ab 2030 selbst zur Altersgruppe über 60. Aus der höheren Geburtenrate der (aus Ländern der Dritten Welt) Zugezogenen ergibt sich nur ein geringer Verjüngungseffekt, so dass für eine Konstanz des Altenquotienten extrem hohe Zuwandererzahlen erforderlich wären.

Wollte man das heutige Rentenniveau und das Versorgungsniveau mit Gesundheits- und Pflegeleistungen beibehalten, müssten die realen Belastungen pro Kopf der 20- bis 60-Jährigen in unserem größtenteils nach dem Umlageverfahren finanzierten sozialen Sicherungssystem im gleichen Umfang wie der Altenquotient steigen, d. h. sich mehr als verdoppeln – oder die Versorgungsniveaus in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung müssten entsprechend gesenkt, also ungefähr halbiert werden. Bei einer günstigen Produktivitätsentwicklung könnte sich das Pro-Kopf-Einkommen bis 2050 zwar noch real verdoppeln, aber von dem verdoppelten realen Bruttoeinkommen würden die Versorgungsempfänger ebenfalls profitieren (was häufig übersehen wird), so dass dann – gedanklich – statt heute 40 Prozent der doppelte Prozentsatz für die Versorgung der Rentner, Kranken und Pflegebedürftigen abgezogen werden müsste, wenn es beim bisherigen Umlageverfahren bliebe (die *jetzigen* Beitragszahler bezahlen die Versorgung der *jetzt* Alten bzw. Kranken und Pflegebedürftigen).[8]

Um die Grenzen der Belastbarkeit bei der eigentlich erforderlichen Erhöhung des Beitragssatzes nicht zu überschreiten, wurde die gesetzliche Rentenversicherung mit der jüngsten Rentenreform („Riester-Reform") durch eine private Altersvorsorge ergänzt. Eine entsprechende Ergänzung ist auch für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung unumgänglich, wenn man die wachsende Finanzierungslücke nicht durch immer höhere steuerfinanzierte Zuschüsse decken will. Alle Reformvorschläge orientieren sich an folgenden drei Grundstrategien, die sich in unterschiedlicher Weise miteinander kombinieren lassen: (1) Erhöhung der Beitragszahler und –zahlungen durch eine Senkung der Arbeitslosigkeit, durch eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote oder durch eine Anhebung des Ruhestandsalters, (2) Erhöhung der Zahl der Beitragszahler durch eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades der Einwanderer und (3) Erhöhung der Geburtenrate. Wollte man den Anstieg des Altenquotienten allein durch die Anhebung des Ruhestandsalters auffangen, müsste das Ruhestandsalter auf 73 Jahre erhöht werden, und wollte man dieses Ziel alternativ durch eine Steigerung der Geburtenrate erreichen, müsste die Kinderzahl pro Frau auf 3,8 zunehmen.

V. Auswirkungen auf den Anteil der Zugewanderten an der Bevölkerung und auf die Integrationsprobleme

Für die Integrationsprobleme sind statistisch zunächst zwei Faktoren entscheidend: zum einen die Zahl der jährlich neu zuwandernden Menschen, zum anderen der Bestand an Zuwanderern, der sich aus der Bilanz aus Zu- und Abwanderungen (= Wanderungsbilanz) in der Vergangenheit und den Geburtenüberschüssen der Zuwanderer ergibt. Auch wenn der jährliche Wanderungssaldo niedrig oder sogar null ist, muss Jahr für Jahr eine große Zahl von Zuwanderern neu integriert werden. Es ist wie bei einem Hotel: Die Zahl der zu versorgenden Gäste ist gleich der Zahl der tägli-

6 Vgl. H. Birg (Anm. 1), Schaubilder 36 und 37, S. 179/80.

7 Vgl. UN (Hrsg.), Replacement Migration, New York 2000, Tabelle 4.13, S. 39. Siehe hierzu auch Herwig Birg, 188 Millionen Einwanderer zum Ausgleich?, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 12.4.2000, S. 15.

8 Vgl. Herwig Birg, Perspektiven der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und Europa – Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme. Gutachten für das Bundesverfassungsgericht, in: Materialien des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik, Bd. 48, Universität Bielefeld, Bielefeld 2002, insbes. S. 18.

chen neuen Zugänge, multipliziert mit der durchschnittlichen Anwesenheitsdauer in Tagen. Jahr für Jahr ziehen Hunderttausende Menschen nach Deutschland zu, ihre durchschnittliche Aufenthaltsdauer beträgt rd. zehn Jahre. Selbst wenn ebenso viele weg- wie zuziehen, ergibt sich eine Zahl von ca. 500 Tsd. zu Integrierenden pro Jahr, denn die Bruttozuwanderung beträgt rd. 700 Tsd. bis 800 Tsd. pro Jahr.

Um die unterschiedlichen, demographisch relevanten Verhaltensweisen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen (und deren beobachtete Angleichungstendenzen) bei den Vorausberechnungen berücksichtigen zu können, müssen die Berechnungen nach Bevölkerungsgruppen getrennt durchgeführt werden. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beruhen auf Vorausberechnungen für vier Bevölkerungsgruppen, deren Geburtenrate und Lebenserwartung differiert, wobei Zuwanderer infolge der Selektionswirkungen der Migration eine deutlich höhere Lebenserwartung haben („healthy worker effect“):[9]

	Lebendgeborene pro Frau 1998[10]
Gruppe 1: Deutsche Bevölkerung in den alten Bundesländern	1,3
Gruppe 2: Deutsche Bevölkerung in den neuen Bundesländern	0,9
Gruppe 3: Ausländer in den alten Bundesländern	1,9
Gruppe 4: Ausländer in den neuen Bundesländern	1,1

Im Folgenden werden die Ergebnisse im Hinblick auf die Frage dargestellt, wie hoch der zu erwartende Anteil der zugewanderten Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist. Hierfür wird die mittlere Variante mit einem jährlichen Wanderungssaldo von 170 Tsd. pro Jahr zugrunde gelegt.

Die Berechnungsergebnisse zeigen, dass die Zahl der Zugewanderten und ihrer Nachkommen infolge ihrer für die Geburtenzahl günstigen Altersstruktur trotz der angenommenen schrittweisen Angleichung ihrer Geburtenrate an das niedrigere Niveau der deutschen Bevölkerung stark wächst, während die deutsche Bevölkerung (ohne Berücksichtigung von Staatsbürgerschaftswechseln) schrumpft:

	Bevölkerungszahl (in Mio.)			
	1998	*2030*	*2050*	*2080*
Deutsche/alte Bundesländer	59,6	49,9	39,5	24,9
Deutsche/neue Bundesländer	15,0	12,4	9,5	5,2
Zugewanderte/ alte Bundesländer	7,1	14,1	17,4	20,7
Zugewanderte/ neue Bundesländer	0,3	1,1	1,6	2,2
Deutschland insgesamt	*82,1*	*77,5*	*68,0*	*53,1*

Der Anteil der Zugewanderten (= im Jahr 1998 als Ausländer registrierte Bevölkerung einschließlich ihrer Nachkommen) nimmt von 1998 bis 2030 von 9,0 % auf 19,6 % und bis 2050 auf 27,9 % zu. Ab 2020/25 ist die Zahl der Zugewanderten größer als die Zahl der Deutschen in den neuen Bundesländern. Im Jahr 2030 beträgt z. B. die Zahl der Zugewanderten 15,2 Mio., die Zahl der Einwohner in den neuen Bundesländern 12,4 Mio.

In den jüngeren Altersklassen (unter 20 Jahre) steigt der Anteil der Zugewanderten und ihrer Nachkommen schneller als in der Gesamtbevölkerung (stets ohne Berücksichtigung von Staatsbürgerschaftswechseln nach dem 1. 1. 1998 bzw. auf der Basis des bis 31. 12. 1999 geltenden Staatsbürgerschaftsrechts). Im Jahr 1998 betrug dieser Anteil 11,4 %, er steigt bis zum Jahr 2030 auf 26,9 % und bis 2050 auf 38,1 %. In ähnlichem Ausmaß erhöht sich der Anteil der Zugewanderten an den Lebendgeborenen: 12,7 % (1998), 29,9 % (2030) bzw. 40,6 % (2050). Die hier referierten Anteile sind Durchschnittswerte für Deutschland insgesamt. In Großstädten liegt der Anteil der Ausländer für alle Altersgruppen bereits heute beträchtlich über dem Landesdurchschnitt (8,9 %). In Frankfurt a.M. betrug er 1998 z. B. 24,6 %, in Stuttgart 24,5 %, in München 22,6 % und in Köln 19,7 %. Die regionalen Unterschiede werden sich in der Zukunft nicht bzw. nicht wesentlich nivellieren, deshalb wird der Anteil der Zugewanderten in vielen Großstädten schon ab 2010–2015 bei den unter 40-Jährigen die 50%-Schwelle erreichen bzw. überschreiten.

9 Vgl. Herwig Birg/E.-Jürgen Flöthmann, Demographische Projektionsrechnungen für die Rentenreform 2000 – Methodischer Ansatz und Hauptergebnisse –, IBS-Materialien, Bd. 47A, Universität Bielefeld, Bielefeld 2001; dies., Demographische Projektionsrechnungen für die Rentenreform 2000 – Ergebnisse in Tabellenform –, IBS-Materialien, Bd. 47B, Universität Bielefeld, Bielefeld 2001.

10 Die Messziffer „Lebendgeborene pro Frau“ wird in der englischsprachigen Literatur und auch im Deutschen als „Total Fertility Rate“ bezeichnet. In diesem Maß wird von einer fiktiven Altersstruktur von exakt 1000 Frauen in jedem Altersjahr von 15 bis 45 ausgegangen (= gebärfähiges Alter). Dadurch lässt sich der Einfluss der tatsächlichen Altersstruktur, die von vielen Sondereinflüssen geprägt ist, auf die Zahl der Lebendgeborenen pro Frau eliminieren.

VI. Auswirkungen der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt, das Wirtschaftswachstum und das Pro-Kopf-Einkommen

1. Arbeitsmarkt

Gelänge es, die Geburtenrate schrittweise wenigstens auf z. B. 1,6 Lebendgeborene pro Frau oder ähnlich wie in Frankreich auf 1,8 zu erhöhen, würde dies ausreichen, um den demographisch bedingten Rückgang der Arbeitskräftezahl zu dämpfen bzw. durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen weitgehend aufzufangen. Bei einem Anstieg der Kinderzahl pro Frau auf 1,6 und einem Wanderungssaldo von z. B. 150 Tsd. geht die Zahl der Personen in der für die Erwerbstätigenzahl entscheidenden Altersgruppe von 20 bis 60 Jahren zwischen 2000 und 2020 um 3,4 Mio. (= -7,5 %) zurück und zwischen 2020 und 2050 um weitere 8,7 Mio. (= -20,7 %). Bei einer geringeren Geburtenzahl von 1,4 pro Frau wäre der Rückgang der Zahl der 20- bis 60-Jährigen in der ersten Phase von 2000 bis 2020 zwar gleich groß wie bei einer Geburtenrate von 1,6; aber in der zweiten Phase von 2020 bis 2030 wäre die Abnahme deutlich höher, sie betrüge 11,3 Mio. statt 8,7 Mio.[11] Der Vergleich der beiden Berechnungsvarianten zeigt, wie wichtig es ist, möglichst bald mit der Verwirklichung einer wirksamen Familienpolitik zu beginnen.

Durch die Kombination familien- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen lassen sich die demographisch bedingten Engpässe auf dem Arbeitsmarkt in den nächsten ein bis zwei Jahrzehnten ohne große Zuwanderungen auffangen. Als arbeitsmarktpolitische Maßnahmen stehen zur Verfügung

– der Abbau der Arbeitslosigkeit;
– die Mobilisierung der „stillen Reserve,“, d. h. der nicht registrierten Arbeitslosen;
– die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Verkürzung der Ausbildungszeiten und die Anhebung des Ruhestandsalters von heute 60 auf das frühere Niveau von 65;
– die Verringerung der Auswanderung von deutschen Erwerbspersonen mit guter Ausbildung;
– die Höherqualifizierung der Arbeitskräfte durch eine Ausbildungsoffensive;
– die Verringerung der regionalen Arbeitsmarktungleichgewichte durch die Intensivierung der Arbeitsvermittlung zwischen den Regionen und Bundesländern.[12]

11 Vgl. H. Birg u. a. (Anm. 5), Varianten 4 und 16.

2. Wirtschaftswachstum und Pro-Kopf-Einkommen

Die Diskussion über die Zuwanderung ist ganz überwiegend leider von Unkenntnis, gezielter Desinformation und an „politischer Korrektheit“ orientiertem ideologischenWunschdenken geprägt. Daraus ergeben sich fatale Konsequenzen für unser Land. Die Wirtschaft und die Politik können die demographischen und kulturellen Voraussetzungen ihres Erfolges nur sehr eingeschränkt selbst schaffen, wohl aber durch Fehlentscheidungen und Untätigkeit gefährden und zerstören. Durch die Desinformation beim Thema Zuwanderung ist der Zerstörungsprozess weit fortgeschritten. Der Wirtschaft und Politik muss ins Bewusstsein gerufen werden, dass Zuwanderungspolitik stets mehr sein muss als eine Klientel-Politik zur Bedienung bestimmter wirtschaftlicher oder parteipolitischer Interessen. Fehlentwicklungen in der Zuwanderungspolitik wirken sich noch auf die Lebensbedingungen vieler Generationen in der Zukunft aus, wenn ihre an kurzfristigen Interessen orientierten Befürworter längst nicht mehr zur Verantwortung gezogen werden können.

Von Vertretern der Wirtschaft wird meist aus einer betriebswirtschaftlichen oder branchenspezifischen Sicht für eine hohe Zuwanderung plädiert. Aus Gründen, die die Kirchen der Öffentlichkeit noch verdeutlichen müssen, haben wichtige Funktionsträger vor allem der Evangelischen Kirche in Deutschland die Argumente der wirtschaftlichen Interessenvertreter übernommen; desgleichen die Gewerkschaften – und dies selbst bei anhaltend hoher Massenarbeitslosigkeit! Dabei ist die Interessenlage der Wirtschaft klar: Bestimmte Betriebe und Wirtschaftszweige profitieren von hohen Zuwanderungen, weil daraus auf dem Arbeitsmarkt für gering Qualifizierte, also nicht für Professoren und Superintendenten der evangelischen Kirche, ein Druck auf die Löhne entsteht und der Betrieb sich seiner zugewanderten Arbeitskräfte durch Kündigung wieder entledigen kann, wenn die konjunkturelle Lage oder das betriebswirtschaftliche Kalkül es erfordern. So sind z. B. die von der Regierung Schröder angeworbenen Greencard-Spezialisten bereits von einer Kündigungswelle in den informationstechnologischen Wirtschaftsbranchen bedroht. Für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft als Ganzes ist das Problem mit

12 Siehe hierzu auch: Herwig Birg, Auswirkungen und Kosten der Zuwanderung nach Deutschland, in: Materialien des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik, Bd. 49, Universität Bielefeld, Bielefeld 2002.

der Kündigung jedoch nicht gelöst, sondern es beginnt dann erst. Deshalb bestehen zwischen den betriebswirtschaftlichen und den volkswirtschaftlich-gesellschaftlichen Interessen unüberbrückbare Gegensätze. Im Konfliktfall sollte das dem Gemeinwohl verpflichtete Handeln des Staates den übergeordneten Zielen den Vorrang einräumen.

Auch wenn es in aller Regel stimmt, dass durch (qualifizierte!) Zuwanderer das Volkseinkommen erhöht wird, folgt daraus nicht schon, dass die Entwicklung mit einer hohen Zuwanderung ökonomisch günstiger ist als die Entwicklung mit einer mäßigen. Wenn z. B. nicht eine hohe „Einkommens*summe*“ (= Volkseinkommen), sondern ein möglichst hohes *Pro-Kopf*-Einkommen angestrebt wird, ist dies ohne Zuwanderung eher zu erreichen.

Zum gleichen Ergebnis kommt man bei einer Betrachtung der rein fiskalischen Auswirkungen der Zuwanderung. Saldiert man die Einzahlungen in die verschiedenen Zweige des Sozialversicherungssystems sowie die von den Zuwanderern gezahlten Steuern mit den entsprechenden Ausgaben, so ergibt sich – entgegen der veröffentlichten Meinung –, dass nur die Renten- und Pflegeversicherung mehr Einnahmen als Ausgaben verzeichnet, während bei der Krankenversicherung und den übrigen Teilbilanzen die Ausgaben die Einnahmen übersteigen. Dies ist das Ergebnis eines vom damaligen Riester-Ministerium in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts, das vom Ifo-Institut und vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht erarbeitet wurde.[13] Der Forschungsbericht liegt als Buchveröffentlichung vor, gleichwohl sind die hier zitierten Ergebnisse in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt. Dies gilt auch für Mitglieder der so genannten Süssmuth-Kommission. Als Folge dieser Informationslücke glaubt die Öffentlichkeit, dass Deutschland fiskalisch von den Zuwanderern profitiert, während es nach diesen Forschungsergebnissen umgekehrt eine Umverteilung von den Einheimischen zu den Zugewanderten gibt.

VII. Auswirkungen der Zuwanderung auf das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau

Ein wichtiger Grund für die fiskalische Umverteilung von Einheimischen zu Zugewanderten ist die bei den Zuwanderern wesentlich höhere Arbeitslosenhilfebezugsquote (Deutsche: 1,1 %, Zuwanderer: 3,6 %) und der Unterschied bei der Sozialhilfequote (Deutsche: 1,3 %, Zuwanderer 3,1 %). Die Unterschiede beruhen wiederum auf gravierenden Defiziten im Qualifikations- und Bildungsniveau. So sind von 100 deutschen Arbeitslosen 32 ohne Berufsausbildung, von 100 Ausländern 77, und von 100 Türken 86.[14]

Die Unterschiede im Qualifikations- und Bildungsniveau lassen sich mit folgenden Zahlen verdeutlichen: Von den ausländischen Schulabgängern in Deutschland im Jahr 1999 hatten 40,9 % einen Hauptschulabschluss (Deutsche: 24,7 %), und 19,4 % verließen das Schulsystem ohne Abschluß (Deutsche: 8,0 %). Von den 20- bis 25-jährigen Deutschen besuchten 1999 17,4 % eine Hochschule, von den 20- bis 25-jährigen Ausländern 3,8 %.[15] Zu den Angleichungstendenzen im Bildungsverhalten stellt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung fest: „Für ausländische Schüler gibt es eine Abschluss-Statistik erst seit 1983. Danach gingen 34 % dieser Schüler von den allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss ab. Nach größeren Fortschritten in den achtziger Jahren ist diese positive Veränderung von Mitte der neunziger Jahre an nahezu zum Stillstand gekommen.“[16]

Zu einem ähnlichen Urteil kommt eine Untersuchung des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen: „Ausländische Abgänger und Abgängerinnen sind in den höheren Abschlüssen unter- und in den niedrigeren Abgangsarten überrepräsentiert ... Auch wenn bei den ausländischen Abgängern und Abgängerinnen ein kontinuierlicher Bildungsanstieg zu verzeichnen ist, so hat sich doch der Abstand zu den deutschen Schulkameradinnen und –kameraden in manchen Bereichen nicht (wesentlich) verkleinert. Zwar holten sie hinsichtlich des in der Sekundarstufe I maximal erreichbaren Abschlusses der Fachhochschulreife gegenüber den Deutschen beträchtlich auf, und auch beim Abitur hat sich gegenüber 1991 der Abstand verkleinert, jedoch war dieser früher bereits (z. B. 1980) einmal geringer als 1999.“[17] Diese Befunde werden durch die jüngsten, international vergleichenden Untersuchungen des PISA-Konsortiums

13 Vgl. Hans-Werner Sinn u. a., EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration – Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte, Ifo-Beiträge zur Wirtschaftsforschung, Nr. 2, München 2001, S. 227.

14 Vgl. ebd., Tabelle 2.14, S. 69.

15 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Schulbesuch und Ausbildung von jungen Ausländern, Wochenbericht Nr. 10/2001, Tabelle 1, S. 163, u. Tabelle 3, S. 166.

16 Ebd., S. 166.

17 G. Große-Venhaus, Bildungsabschlüsse ausländischer Schülerinnen und Schüler nach Nationalitäten, in: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW (Hrsg.), Statistische Analysen, Nr. 2/2001, S. 28.

über die Basiskompetenzen der deutschen und ausländischer Schüler bestätigt. Die Studie stellt für Deutschland ein im internationalen Vergleich schlechtes Bildungsniveau und große Unterschiede zwischen Zugewanderten und Einheimischen fest. In keinem anderen Land sind die Bildungsunterschiede zwischen Ausländern und Einheimischen so groß wie in Deutschland.[18]

VIII. Generationenerneuerung durch Geburten oder Generationenersatz durch Migration?

Das regionale Mosaik aus demographisch wachsenden, stagnierenden und schrumpfenden Nationen und Regionen wird vielfältiger und kontrastreicher. Demographische Strukturen wie die Altersstruktur beeinflussen die Kosten des sozialen Sicherungssystems und haben als Lohnnebenkosten einen großen Anteil am Niveau der Lohnstückkosten eines Landes. Auf diese Weise bestimmen demographische Strukturen und Prozesse die Wettbewerbsposition bei der internationalen und interregionalen Konkurrenz der Produktionsstandorte um die Ansiedlung zukunftsträchtiger Industriebetriebe. Die internationale Mobilität des Produktionskapitals und des Humankapitals sind der sichtbare Ausdruck der ökonomischen Globalisierung, die von einer parallelen demographischen Globalisierung begleitet wird und sich im Innern eines Landes in der räumlichen Bevölkerungsdynamik fortsetzt.

Die Welt ist demographisch tief gespalten. Eine Minderheit hoch entwickelter Länder mit hohem Wohlstand und Geburtendefiziten steht einer überwältigenden Mehrheit armer Länder mit Geburtenüberschüssen und stark wachsender Bevölkerung gegenüber. Im 21. Jahrhundert wird der Kontrast zwischen Wachstum und Schrumpfung noch schärfer, das demographische Gefälle steiler, so dass sich der Einwanderungsdruck in die Industrieländer erhöht. Der Geburtenüberschuss beträgt allein in Indien in einem einzigen Jahr 16 Mio. – das ist so viel wie die Summe aller Geburtendefizite in Deutschland bis 2040.

Deutschland verzeichnet seit 1972 Geburtendefizite, die durch Einwanderungsüberschüsse kompensiert bzw. überkompensiert werden. Es ist unter den großen Industrieländern der Welt das Land mit der höchsten Zuwanderung und nahm im Vergleich zu den USA und Westeuropa mit großem Abstand die meisten Asylbewerber und Flüchtlinge auf. Die Zahl der Zuwanderungen pro Jahr erreichte schon 1970 die gleiche Größenordnung wie die Zahl der Geburten im Inland.

Bei einer Fortsetzung der Strategie der kompensatorischen Einwanderungen wären die Auswirkungen auf Wirtschaft, Staat und Gesellschaft gravierender, als es der Öffentlichkeit und Politik bewusst ist bzw. bewusst gemacht wird. Nicht zuletzt infolge der mangelnden Information über die Fakten werden die Konsequenzen von der Bevölkerung, der Politik und den Medien unterschiedlich bewertet und außerordentlich kontrovers diskutiert. Dies kann nicht verwundern, zumal auch die so genannte Süssmuth-Kommission sich der entscheidenden Frage gar nicht gestellt hat: Kann bzw. soll Deutschland wie in den vergangenen Jahrzehnten die durch Tod ausscheidenden Generationen langfristig durch Zuwanderer aus kulturell völlig anderen Gesellschaften ersetzen? Dass Zuwanderer, um nach Deutschland einwandern zu können, zuvor irgendwo geboren, erzogen und ausgebildet werden müssen – dieser wichtige Gesichtspunkt spielte bisher weder in den Empfehlungen der Süssmuth-Kommission noch bei den Befürwortern der Zuwanderung in der Wirtschaft bzw. bei den Vertretern der Kirche eine wesentliche Rolle. Niemand scheint etwas Anstößiges daran zu finden, dass Deutschland die Mühen und Kosten der Geburt und der Erziehung von Kindern anderen Ländern überlässt.

Betrüblich ist, dass auch viele Kirchenvertreter dieser demographischen Ausbeutung das Wort reden, anstatt den darin liegenden demographischen Kolonialismus zu bekämpfen. Auch wenn man jedem Menschen die mit einer Zuwanderung verbundene Verbesserung der Lebensumstände gönnt, so sind doch die Interessen des aufnehmenden Landes und des Herkunftslandes als weitere Gesichtspunkte für die Beurteilung von politischen Konzeptionen in die Überlegung einzubeziehen.

Deutschland hat viel zu verlieren – eine weltweit bewunderte Kultur und seinen hohen Wohlstand, der auf dieser Kultur beruht, und der sich mit ihr verflüchtigte, wenn sich die massenhafte Einwanderung aus der Dritten Welt fortsetzt. Es ist rätselhaft, von welchen Motiven sich prominente Befürworter ungeregelter Zuwanderung und des Multikulturalismus leiten lassen, die zwar über keine eigene Fachkompetenz auf dem Gebiet der Demographie verfügen, sich aber trotzdem von der Politik und den Medien instrumentalisieren lassen.

18 Vgl. Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.), PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Opladen 2001.

Ein Blick voraus auf die nächsten 50 Jahre

Bevölkerung in Deutschland

Einwohner in Mio

69,3 (1950) · 73,1 (1960) · 78,1 (1970) · 78,4 (1980) · 79,8 (1990) · 82,1 (1998)

82,5 · 82,1 · 73,0

81,0 · 78,4 · 60,1

Obere Variante: Lebenserwartung steigt kräftig an, starke Zuwanderung

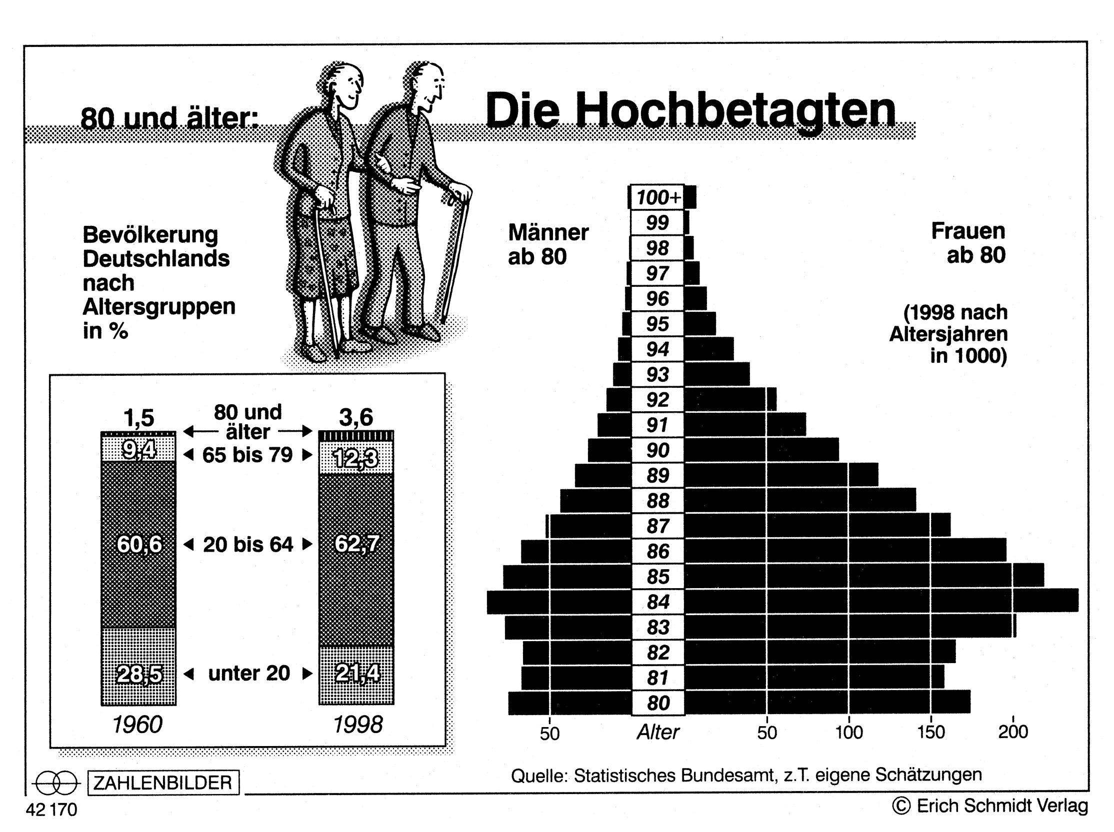
Untere Variante: Lebenserwartung nimmt nur mäßig zu, geringere Zuzüge

Vorausberechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)

1950 1960 1970 1980 1990 1998 2010 2020 2050

ZAHLENBILDER

21 105



Martin Kohli/Harald Künemund

Der Alters-Survey: Die zweite Lebenshälfte im Spiegel repräsentativer Daten

I. Einleitung

Unter den Herausforderungen, denen sich die Bevölkerungen der reichen Länder gegenübersehen, steht der Wandel ihrer Altersstruktur mit an vorderster Stelle. Diese demographische Entwicklung – gewöhnlich (etwas missverständlich) als „Altern der Gesellschaft" bezeichnet – zählt zu den tiefgreifendsten gesellschaftlichen Umbrüchen der kommenden Jahrzehnte. Dabei ist nicht nur an den zunehmenden quantitativen Anteil der Älteren an der Bevölkerung zu denken, sondern auch an die damit verbundenen qualitativen und strukturellen Veränderungen.

Zugleich hat der Ruhestand seinen Charakter als „Restzeit", die es irgendwie zu durchleben gilt, verloren und ist zu einer eigenständigen, längeren Lebensphase geworden. Sie erfordert den Entwurf neuer biographischer Projekte und stellt die Frage der Beteiligung am gesellschaftlichen Leben in neuer Form. Und die heutigen Älteren erreichen den Ruhestand im Durchschnitt in besserer gesundheitlicher Verfassung, mit besseren Qualifikationen und mit einer besseren materiellen Absicherung als frühere Generationen. Die wachsende Gruppe der Älteren gerät damit nicht nur als sozialpolitische „Alterslast", sondern auch als ein bisher viel zu wenig beachtetes Potenzial von Interessen und Fähigkeiten ins Blickfeld.

Die Institutionalisierung des Alters als Ruhestand und damit als eigenständige Lebensphase entspricht lange gehegten Wünschen der arbeitenden Menschen und ihrer gewerkschaftlichen und politischen Vertreter. Wie jeder Erfolg schafft allerdings auch dieser seine eigenen Folgeprobleme. Im Vordergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit stehen zurzeit die ökonomischen Probleme der Finanzpolitik und der Arbeitskosten. Die lange Zeit jenseits des Erwerbslebens wirft jedoch auch psychologische und soziologische Probleme auf: solche der individuellen Entwicklung und Sinnfindung und solche der gesellschaftlichen Integration und Partizipation.[1]

Für die Forschung stellt sich mit dem tief greifenden Strukturwandel des Alters die Aufgabe einer Dauerbeobachtung, die – um die Unterscheidung von Robert Musil aufzugreifen – „Wirklichkeitssinn" und „Möglichkeitssinn" vereint: Sinn für das, was gegeben ist, ebenso wie für das, was sich daraus entfalten kann. Der Wandel reicht jedoch weit über die Altersphase im engeren Sinne hinaus. Alle Lebensalter erhalten ein neues Gewicht; die Beziehungen und Austauschprozesse zwischen ihnen sind neu zu bestimmen. Die Forschung über die Zukunft des Alterns wird zu einem notwendigen Teil der Forschung über die Zukunft der Gesellschaft. In dieser Perspektive ist der Alters-Survey angelegt, eine mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte repräsentative Untersuchung der 40- bis 85-jährigen Deutschen in Privathaushalten.[2]

II. Der Alters-Survey

Das Ziel des Alters-Survey ist eine umfassende Beobachtung des Alternsprozesses der deutschen Bevölkerung. Es geht um die Bereitstellung von Informationsgrundlagen für Politik und gesellschaftliche Selbstverständigung und zugleich um die Bearbeitung der entsprechenden Forschungslücken. Zwar gab es bereits eine Reihe größerer sozialwissenschaftlicher Datensätze, mit denen die Lebenslagen im Alter beschrieben und Fragen des Alterns der Gesellschaft bearbeitet werden können. Dazu gehören insbesondere das Sozioökonomische Panel (SOEP), das von den verschiedensten Forschern für eine Vielzahl von Fragestel-

1 In den folgenden Abschnitten stützen wir uns u. a. auf die Ausführungen von Martin Kohli, Der Alters-Survey als Instrument wissenschaftlicher Beobachtung, in: ders./Harald Künemund (Hrsg.), Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey, Opladen 2000.

2 Die erste Welle des Alters-Survey, über die wir hier berichten, wurde von der Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL) an der Freien Universität Berlin und der Forschungsgruppe Psychogerontologie an der Universität Nijmegen in Kooperation mit infas-Sozialforschung (Bonn) durchgeführt. Die Datenerhebung fand im Jahre 1996 statt. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

lungen genutzt wird, der Wohlfahrtssurvey, dessen Programm in der gleichzeitigen Messung von objektiven Lebensbedingungen und subjektivem Wohlbefinden besteht, sowie der Familien-Survey des Deutschen Jugend-Instituts. Gegenüber diesen Erhebungen bringt der Alters-Survey in dreifacher Hinsicht Neues: durch die Größe und Zusammensetzung seiner *Stichprobe*, durch die Konzentration auf die *zweite Lebenshälfte* sowie durch die *Verbindung von soziologischen und psychologischen Erhebungsinstrumenten.*

Der Alters-Survey basiert auf einer großen, repräsentativen *Stichprobe* der deutschen Bevölkerung von 40 bis 85 Jahren. Auf dieser Basis können valide Ergebnisse zur Verbreitung und Bedingungsstruktur von Lebenslagen und Lebenskonzepten gewonnen werden – auch solcher Dimensionen, die bisher nur mit lokalen oder nichtrepräsentativen Stichproben untersucht worden sind. Zugleich ist die Stichprobe (in der ersten Welle 4 838 Befragte) groß genug, um auch kleinere Bevölkerungsgruppen noch mit Aussicht auf Erfolg analysieren zu können. Beispiele dafür sind diejenigen, die im Alter noch an formaler Bildung partizipieren, oder diejenigen, die in altersspezifischen Organisationen oder in selbstorganisierten Tätigkeiten engagiert sind. Es handelt sich um interessante Gruppen, die oft viel öffentliche Aufmerksamkeit erfahren, aber typischerweise eine so geringe Verbreitung haben, dass sie in konventionellen Repräsentativuntersuchungen kaum zu erfassen sind.

Dass der Alters-Survey nicht die ganze (erwachsene) Bevölkerung umfasst – obwohl nach dem bekannten Diktum von Max Bürger das Altern schon bei der Geburt beginnt –, hat nicht allein mit Überlegungen zur Optimierung der Stichprobengröße zu tun, sondern auch mit solchen zur thematischen Ausrichtung. Die Erfassung von größeren Lebenszusammenhängen muss eine gewisse Breite haben und läuft damit Gefahr, sich in der Beliebigkeit eines additiven Katalogs von Variablen zu verfransen. Die Ausrichtung auf den Alternsprozess erzeugt einen thematischen Zusammenhang, der sowohl theoretisch (im Hinblick auf die gesellschaftliche Altersgliederung und die Veränderungen im Lebenslauf) als auch empirisch (im Hinblick auf die Institutionen, die das Alter prägen, und die Schwerpunkte der Lebensführung) begründet ist.

Der Alters-Survey schließt die *gesamte zweite Lebenshälfte* (ab 40 Jahren) ein. Ein Grund dafür ist der Wunsch, auch die „Alten der Zukunft“ einzubeziehen. Unterstellt wird dabei, dass es neben den Alterseffekten auch erhebliche Kohorteneffekte gibt. Das kann in manchen Punkten (z. B. der demographischen Struktur oder der Ausstattung mit Ressourcen wie Einkommen und Bildung) durchaus plausibel gemacht werden, auch wenn eine präzise Trennung zwischen Alters- und Kohorteneffekten – und damit eine verlässliche Prognose – erst auf der Basis der Paneluntersuchung möglich sein wird. Ein zweiter Grund ist der Wunsch, auch den Vorlauf der eigentlichen Altersphase – die Endphase des Erwerbslebens und den Übergang in den Ruhestand – beobachten zu können, weil darin wesentliche biographische Vorbedingungen für die Altersphase geschaffen werden. Drittens schließlich geht es darum, sich für die Analyse der gesellschaftlichen Beziehungen im Ruhestand hinreichende Vergleichsperspektiven zu öffnen. In der Arbeitsgesellschaft ist auch der Ruhestand strukturell durch die Abgrenzung zur Erwerbsphase bestimmt. Für Fragen der gesellschaftlichen Integration, Partizipation und Produktivität im Alter ist der Vergleich mit der Erwerbsphase unerlässlich.

Auf der anderen Seite bleibt der Alters-Survey auf die Bevölkerung bis 85 Jahre (in der sechs Jahre später durchgeführten Panelerhebung der zweiten Welle bis 91 Jahre) beschränkt. Dies hat hauptsächlich erhebungspraktische Gründe. Im sehr hohen Alter nimmt die Schwierigkeit der Erreichbarkeit von repräsentativ ausgewählten Befragungspersonen stark zu und ihre Fähigkeit zum selbständigen Beantworten des Fragebogens aufgrund verschiedenster Behinderungen ab. Zudem macht die Bevölkerung in Privathaushalten einen zunehmend geringeren Anteil der Gesamtbevölkerung aus, sodass Aussagen über Letztere ohnehin nur noch eingeschränkt möglich wären. Die Begrenzung bei 85 Jahren und die Beschränkung auf Privathaushalte haben für den Alters-Survey zur Folge, dass die typischen Behinderungen und Gesundheitsrisiken, die im sehr hohen Alter rasch zunehmen und bei der Bevölkerung in Heimen viel höher liegen, nur in Ansätzen erfasst werden.

Das zunehmende demographische Gewicht der älteren Bevölkerungsgruppen erfordert eine *möglichst genaue Kenntnis sowohl ihrer soziologischen wie auch ihrer psychologischen Charakteristika.* Der Alters-Survey hat in dieser Verbindung einen Schwerpunkt. Er umfasst eine gemeinsame Erhebung von Lebenszusammenhängen sowie Selbst- und Lebenskonzepten – also eines *soziologischen Programms*, das sich insbesondere auf Lebenslagen, Ressourcenflüsse und soziale Einbettung richtet, und eines *psychologischen Programms*, das sich auf Fragen der personalen Entwicklung im Lebenslauf konzentriert. Die Rolle psychischer

Determinanten wurde in der Survey-Forschung bisher nicht im gleichen Umfang berücksichtigt wie soziologische oder demographische Indikatoren. Gerade in der Alternsforschung ist dies ein besonderer Mangel. Der Ruhestand kann, solange die Gesundheit und andere Ressourcen es zulassen, unter Umständen einen größeren Spielraum für neue Verhaltens- und Erlebensweisen eröffnen als die „aktive“ Berufs- und Familienphase. Manche der kanalisierenden, begrenzenden Strukturen des täglichen Lebens in Beruf und Familie – wie sie für die jüngeren und mittleren Altersgruppen typisch sind – fallen im Ruhestand und in der „empty nest“-Familie weg. Der Gestaltungsspielraum kann also wachsen; er hängt allerdings nicht nur von den äußeren (sozialen) Strukturen des Alltags und den sie beeinflussenden Bedingungen ab, sondern auch von den inneren (psychischen) Strukturen.

Mit den Daten der ersten Welle haben wir einzelne zentrale Bereiche umfassend analysiert, insbesondere jene der familialen Generationenbeziehungen[3] und der gesellschaftlichen Partizipation.[4] Zudem ist eine große Zahl von Veröffentlichungen zu verschiedenen weiteren Fragestellungen entstanden, z. B. zu den Altersgrenzen oder zur Bildung im Alter.[5] An dieser Stelle präsentieren wir einige ausgewählte Ergebnisse aus den Bereichen Wohnen, Aktivitäten und Generationenbeziehungen. Dies ist nur ein schmaler Ausschnitt aus den bereits vorliegenden Analysen, zugleich aber auch ein gewisser Ausblick auf das, was bei Vorliegen der zweiten Welle im Querschnittsvergleich und mit Längsschnittanalysen noch möglich sein wird.[6]

III. Ausgewählte empirische Befunde

1. Wohnen im Alter

Wohnungsausstattung und Wohnumfeld stellen Handlungsräume und Sinndimensionen bereit, die mit steigendem Alter zunehmend wichtiger werden. Dies liegt an einer Vielzahl von Faktoren, beispielsweise dem Fortfall arbeitsweltlicher Bezüge, der im Alter zunehmenden Zeit, die in der Wohnung verbracht wird, oder der Möglichkeit einer längeren Aufrechterhaltung selbstständiger Lebensführung bei entsprechend altersgerechter Ausstattung. Im Alters-Survey wurden differenzierte Analysen zu *Wohnstandard, Wohnumfeld, Wohnkosten, Wohnzufriedenheit* und *persönlicher Bedeutung* des Wohnens unternommen.[7]

Der *Wohnstandard* wurde anhand mehrerer Indikatoren bestimmt, die sich auf Heizung, Sanitäreinrichtungen, Wohnfläche, Belegungsdichte, Erreichbarkeit sowie Vorhandensein von Freiflächen beziehen. Die detaillierte Momentaufnahme für das Jahr 1996 zeigt (noch) deutliche Unterschiede im Wohnstandard zwischen Ost und West und auch solche zwischen den Altersgruppen, wobei Letztere in den alten Bundesländern geringer ausfallen. Beispielsweise fehlt eine Zentral- oder Etagenheizung bei nur fünf Prozent der 40- bis 54-Jährigen und bei acht Prozent der 70- bis 85-Jährigen im Westen. Der Anteil derjenigen, die weder Bad noch Dusche in der eigenen Wohnung haben, beträgt hier bei den 40- bis 54-Jährigen ein Prozent, bei den 70- bis 85-Jährigen zwei Prozent. In den neuen Bundesländern sind diese Anteile insgesamt wesentlich höher und die Unterschiede zwischen den Altersgruppen ausgeprägter: Eine Zentral- oder Etagenheizung fehlt hier bei 17 Pro-

3 Vgl. z. B. Martin Kohli, Private and public transfers between generations: Linking the family and the state, in: European Societies, 1 (1999) 1, S. 81–104; Marc Szydlik, Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern, Opladen 2000.

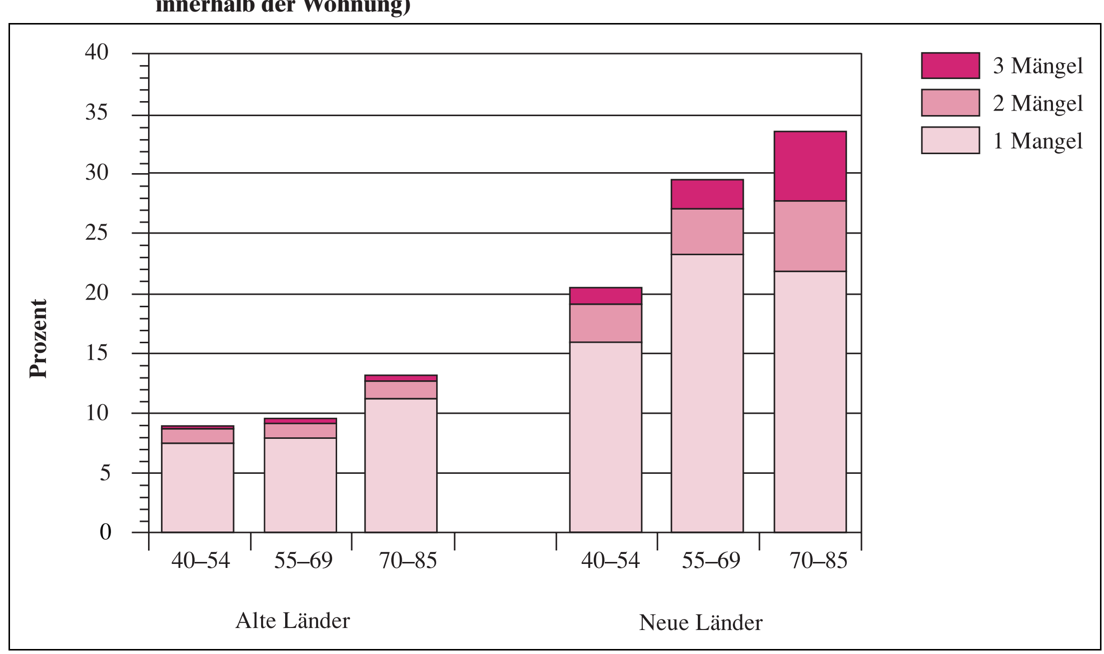
4 Vgl. Harald Künemund, Neues Alter und gesellschaftliche Partizipation, in: Hans-Werner Wahl/Heidrun Mollenkopf/Frank Oswald (Hrsg.), Alte Menschen in ihrer Umwelt. Beiträge zur ökologischen Gerontologie, Opladen 1999; Harald Künemund, Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Empirische Befunde zu Tätigkeitsformen im Alter und Prognosen ihrer zukünftigen Entwicklung, Berlin 2001.

5 Vgl. Martin Kohli, Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus?, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 33 (2000) Suppl. 1, I/15-I/23; ders./Harald Künemund, Alter und gesellschaftliche Partizipation als Thema der Soziologie, in: Susanne Becker/Ludger Veelken/Klaus Peter Wallraven (Hrsg.), Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft, Opladen 2000.

6 Eine umfassende Darstellung der soziologischen Befunde bietet der Band von M. Kohli/H. Künemund (Anm. 1), zu den psychologischen Befunden vgl. Freya Dittmann-Kohli/Christina Bode/Gerben J. Westerhof (Hrsg.), Die zweite Lebenshälfte – Psychologische Perspektiven. Ergebnisse des Alters-Survey, Stuttgart 2001. Eine breite Übersicht über die Daten liegt mit dem Band von Martin Kohli/Harald Künemund/Andreas Motel/Marc Szydlik, Grunddaten zur Lebenssituation der 40- bis 85-jährigen deutschen Bevölkerung. Ergebnisse des Alters-Survey, Berlin 2000, vor. Weitere soziologische Veröffentlichungen sind auf der Web page der *Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL)* dokumentiert (www.fall-berlin.de); dort kann auch das Erhebungsinstrument der ersten Welle als pdf-Datei heruntergeladen werden. Über die derzeit laufende zweite Erhebungswelle informiert das *Deutsche Zentrum für Altersfragen (DZA)* (www.dza.de); vgl. Andreas Hoff/Clemens Tesch-Römer/Susanne Wurm/Heribert Engstler, „Die zweite Lebenshälfte“ – der Alters-Survey zwischen gerontologischer Längsschnittanalyse und Alterssozialberichterstattung im Längsschnitt, in: Fred Karl (Hrsg.), Sozial- und verhaltenswissenschaftliche Gerontologie. Alter und Altern als gesellschaftliches Problem und individuelles Thema, Weinheim 2003. Die Daten der ersten Welle stehen für wissenschaftliche Sekundäranalysen beim *Zentralarchiv für empirische Sozialforschung* (Köln) zur Verfügung (Studiennummer 3264).

7 Vgl. hierzu ausführlich Andreas Motel/Harald Künemund/Christina Bode, Wohnen und Wohnumfeld, in: M. Kohli/H. Künemund (Anm. 1).

Abbildung 1: Ausstattungsmängel nach Altersgruppen (Merkmale: Sammelheizung, Bad/Dusche, WC innerhalb der Wohnung)



Quelle: Alters-Survey 1996 (n=3 977), gewichtet.

zent der 40- bis 54-Jährigen und bei 30 Prozent der 70- bis 85-Jährigen. Der Anteil derjenigen, die weder Bad noch Dusche in der eigenen Wohnung haben, beträgt bei den 40- bis 54-Jährigen im Osten Deutschlands knapp drei Prozent und bei den 70- bis 85-Jährigen zwölf Prozent.

In manchen Fällen kumulieren diese Ausstattungsmängel. Insgesamt fehlen alle drei genannten Ausstattungsmerkmale bei sechs Prozent der Wohnungen der 70- bis 85-Jährigen in den neuen Bundesländern, aber nur bei 0,4 Prozent dieser Altersgruppe in den alten Bundesländern. Die *Abbildung 1* veranschaulicht die Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland sowie den Anstieg der Ausstattungsmängel über die Altersgruppen, der in den neuen Bundesländern stärker ausgeprägt ist und auf höherem Niveau beginnt.

Die Einschätzungen der Befragten zum *Wohnumfeld* bezüglich Verkehrsanbindung und Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen unterscheiden sich dagegen nur geringfügig zwischen Ost und West, und auch die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind gering. Jeweils knapp zwei Drittel sehen beispielsweise genug Einkaufsmöglichkeiten und eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, nur rund zehn Prozent sind der Ansicht, dass es in ihrer Gegend an Ärzten und Apotheken fehlt. Stärker ausgeprägt sind hier die Differenzen zwischen Stadt und Land.

Deutlich sind die Ost-West-Differenzen wiederum bei den *Wohnkosten*. Die Mieter im Westen wenden im Mittel rund 480 Euro, die Eigentümer rund 440 Euro auf, jene im Osten 335 bzw. 315 Euro. Die relative Belastung liegt in den neuen Bundesländern trotz der niedrigeren Einkommen sogar noch etwas tiefer als im Westen, und auch die Altersgruppenunterschiede sind in beiden Regionen nur schwach ausgeprägt. Sehr deutlich treten dann aber Differenzen nach sozialer Schicht zu Tage, d. h., die finanziell Bessergestellten zahlen zwar deutlich höhere Mieten, diese machen aber trotzdem einen erheblich geringeren Anteil an ihrem verfügbaren Einkommen aus als bei den finanziell Schlechtergestellten.

Die *subjektive Bewertung der Wohnsituation* ist insgesamt ausgesprochen positiv: Ein Drittel der 40- bis 85-Jährigen bewertet sie mit sehr gut, mehr als 84 Prozent geben die Note sehr gut oder gut. Lediglich vier Prozent sprechen von einer schlechten oder sehr schlechten Wohnsituation. In den neuen Bundesländern sind dies mit sieben Prozent zwar mehr als in den alten, jedoch sind diese Differenzen nicht so groß, wie man aufgrund des unterschiedlichen Wohnstandards hätte vermuten können – die objektive Wohnsituation spiegelt sich nicht ungebrochen in den subjektiven Bewertungen. Letztere sind stärker handlungsbestimmend; für die Veränderungsabsichten beispielsweise haben die subjektiven Bewertungen ein höheres

Gewicht als die objektiven Merkmale der Wohnsituation.

2. Partizipation und Engagement

Bei dem breiten Fächer von (produktiven und konsumtiven) Tätigkeiten zeigt sich fast durchwegs ein deutlicher Rückgang in den höheren Altersgruppen. Die einzigen Ausnahmen aus unserem Erhebungsspektrum, bei denen eine klare Zunahme zu verzeichnen ist, sind Fernsehen sowie Lösen von Kreuzworträtseln bzw. Denksportaufgaben – also Tätigkeiten, die zu Hause und allein stattfinden können. Ein Viertel der 70- bis 85-Jährigen ist denn auch die ganze Woche über – mit Ausnahme von kurzen Einkäufen oder Spaziergängen – den ganzen Tag zu Hause. Bei den 40- bis 54-Jährigen liegt dieser Anteil nur bei sieben Prozent, bei den 55- bis 69-Jährigen schon bei 14 Prozent. Auch wenn ein Teil des so erkennbaren Rückzugs in das Private durch gesundheitliche Einschränkungen bedingt ist, spricht hier doch einiges für ein freiwilliges Disengagement.

Besonders ernüchternd wirken die Ergebnisse im Hinblick auf die neueren Formen der gesellschaftlichen Partizipation, die in den letzten Jahren so häufig im Zentrum der Aufmerksamkeit standen, wie z. B. die Beteiligung an politischen Interessenvertretungen Älterer (etwa in Seniorenbeiräten bzw. -vertretungen oder Seniorenarbeit in Parteien und Gewerkschaften), an Seniorenakademien, Weiterbildungsgruppen oder an Seniorengenossenschaften und -selbsthilfegruppen. Fassen wir diese drei Kategorien zusammen, so liegt hier der Anteil der Mitglieder bei nur 3,5 Prozent, der Anteil der Aktiven sogar nur bei 0,8 Prozent. Selbst wenn diesen Gruppen eine gewisse Symbolfunktion und ein Modellcharakter für künftige Entwicklungen zugesprochen werden kann, so handelt es sich doch empirisch heute (noch) um ausgesprochene Randphänomene.

Richtet man den Blick jedoch auf weniger spektakuläre Tätigkeitsfelder, werden andere Schlussfolgerungen möglich. An dieser Stelle wollen wir einen kleinen Ausschnitt in den Blick nehmen.[8] Wir beschränken uns im Folgenden auf Tätigkeiten, bei denen die Datenlage auch eine monetäre Bewertung erlaubt: *Ehrenamt, Enkelkinderbetreuung* und *Pflege*. Es werden im Prinzip also die wichtigsten unbezahlten „produktiven“ Tätigkeiten betrachtet: Tätigkeiten, die ohne entsprechendes Entgelt ökonomisch fassbare Werte für andere Personen schaffen.

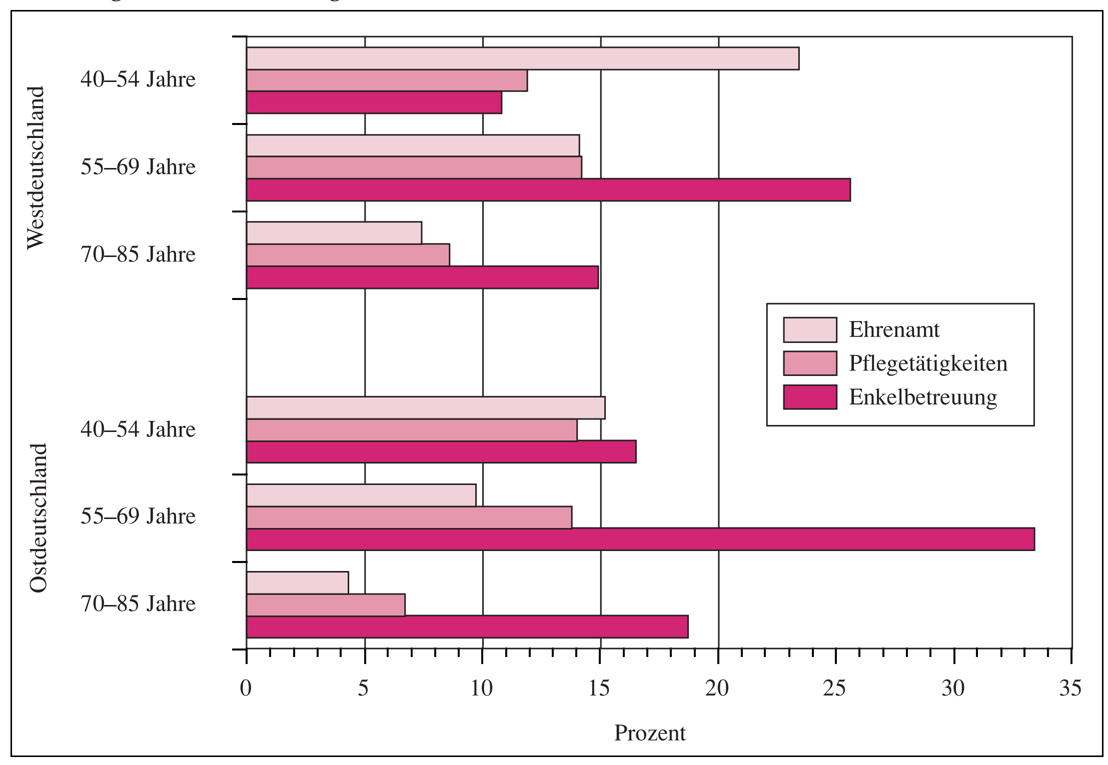
Unter *Ehrenamt* verstehen wir hier das „traditionelle“ soziale und politische Ehrenamt in Verbänden und Parteien ebenso wie das „neue“ Ehrenamt in selbst- oder fremdorganisierten Gruppen, das Ehrenamt auf gesetzlicher Grundlage sowie Funktionen ohne explizite verbandliche Anbindung (z. B. als Elternvertreter, Schöffe oder ehrenamtlicher Bürgermeister). Auch hier zeigt sich ein klarer Rückgang der Beteiligung über die Altersgruppen – von 22 Prozent bei den 40- bis 54-Jährigen über 13 Prozent bei den 55- bis 69-Jährigen auf sieben Prozent bei den 70- bis 85-Jährigen. In den neuen Bundesländern ist ein ehrenamtliches Engagement in allen Altersgruppen deutlich seltener als in den alten (vgl. *Abbildung 2*).

Die höchste Quote von ehrenamtlich Tätigen unter den 40- bis 85-Jährigen findet sich bei den Sportvereinen (knapp vier Prozent), danach folgen gesellige Vereinigungen und kirchliche bzw. religiöse Gruppen (jeweils zwei Prozent) sowie die wohltätigen Organisationen (ein Prozent). Die älteren (über 70-jährigen) Frauen sind häufiger in altersspezifischen Gruppierungen aktiv (überwiegend in Seniorenfreizeitstätten, Seniorentreffpunkten, Sport- oder Tanzgruppen usw.), während sich das Engagement der älteren Männer weiter auf den altersunspezifischen Bereich konzentriert (z. B. Sportvereine oder gesellige Vereinigungen). Vergleichsweise hoch liegt mit gut vier Prozent auch der Anteil der Ehrenämter und Funktionen, die nicht an einen Verein oder Verband gebunden sind – von allen ehrenamtlich Tätigen sind 28 Prozent (ausschließlich oder zusätzlich) in einer solchen Funktion tätig.

Anders stellt sich die Situation bei der *Betreuung von (Enkel-)Kindern* dar. Diese Tätigkeit ist bei den 55- bis 69-Jährigen am häufigsten (27 Prozent). Die geringeren Anteile bei den Älteren (16 Prozent) und Jüngeren (zwölf Prozent) hängen wahrscheinlich in erster Linie mit den Gelegenheitsstrukturen zusammen: Bei den 40- bis 54-Jährigen sind Enkelkinder noch selten, bei den 70- bis 85-Jährigen haben diese oftmals ein Alter erreicht, in dem die Betreuung überflüssig wird. Anders als beim Ehrenamt sind es mehr die Frauen, die in diesem Bereich tätig sind. Der Unterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern geht hier im Vergleich zum Ehrenamt in die umgekehrte Richtung: Von beiden Geschlechtern und in allen Altersgruppen wird diese Tätigkeit im Osten häufiger ausgeübt. Auch dies dürfte vor allem auf die Gelegenheitsstrukturen zurückgehen: In der ältesten Altersgruppe liegt der Anteil von Personen mit Kindern, Enkeln und Urenkeln im Osten deutlich über jenem im Westen (36 gegenüber 17 Prozent). Ähnliches gilt für die 54- bis 69-Jährigen: Drei Viertel dieser Altersgruppe

8 Für eine breitere Thematisierung vgl. H. Künemund Gesellschaftliche Partizipation (Anm. 4). Gefragt wurde jeweils nach Tätigkeiten in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung.

Abbildung 2: Produktive Tätigkeiten



Quelle: Alters-Survey 1996.

in den neuen, aber nur rund die Hälfte in den alten Bundesländern haben Kinder und Enkel. Dies ist ein Ergebnis der lange Zeit höheren Fertilität und des niedrigeren Alters der Eltern bei der Geburt der Kinder in Ostdeutschland.

Pflegetätigkeiten schließlich sind in Ost- und Westdeutschland etwa gleich häufig, die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind weniger stark ausgeprägt. Deutlich ist jedoch die höhere Quote der pflegenden Frauen. Dieser Unterschied zwischen Frauen und Männern ist am höchsten in der jüngsten Altersgruppe, in der es hauptsächlich um die Pflege der (Schwieger-)Eltern geht, und geringer in der mittleren und höchsten Altersgruppe, in der die Pflege des (Ehe-)Partners in den Vordergrund tritt. Pflege außerhalb der Familie nimmt über die Altersgruppen zu: Von den Pflegenden betreuen zehn Prozent der 40- bis 54-Jährigen, 22 Prozent der 55- bis 69-Jährigen, und 28 Prozent der 70- bis 85-Jährigen eine Person, mit der sie nicht verwandt sind.

Insgesamt ist der Zeitaufwand für die Pflegetätigkeit mit durchschnittlich 81 Stunden pro Monat wesentlich höher als z. B. jener für die (Enkel-) Kinderbetreuung mit 41 Stunden. Aber auch hier ist die Varianz extrem groß. Wo (Ehe-)Partner gepflegt werden, handelt es sich nicht selten um eine Betreuung „rund um die Uhr", so dass der durchschnittliche Zeitaufwand hier 240 Stunden pro Monat beträgt. Primär aus diesem Grund ist der durchschnittliche Zeitaufwand bei den Älteren mit 115 Stunden denn auch doppelt so hoch wie bei den Jüngeren (54 Stunden).

Für diese drei Tätigkeiten gilt also ebenfalls, dass sie – wenn auch in ganz unterschiedlichem Ausmaß – im höheren Alter seltener ausgeübt werden. Fassen wir diese Tätigkeiten zusammen, so wird jedoch deutlich, dass auch die Älteren noch in erstaunlich hohem Maße aktiv sind: 27 Prozent der 70- bis 85-Jährigen gehen mindestens einer dieser drei Tätigkeiten nach. Selbst die 70- bis 85-Jährigen sind also nicht nur „passive" Empfänger von familialen oder sozialstaatlichen Hilfen und Transfers, sondern sie tragen selbst in beträchtlichem Maße produktiv etwas zur Gesellschaft bei – es handelt sich um Tätigkeiten, mit denen sie erhebliche wirtschaftliche Leistungen bzw. Leistungen der sozialen Sicherung erbringen.

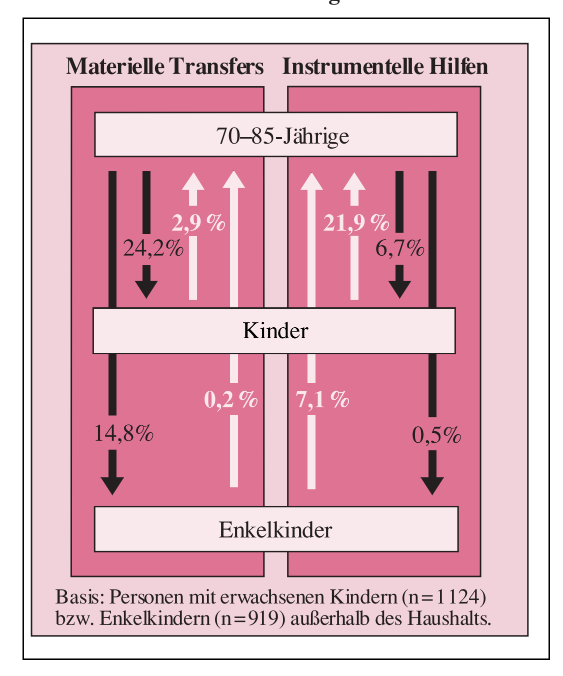
Dies wird anschaulicher, wenn wir ein überschlagsmäßiges Rechenexempel durchführen. Zählen wir jene Stunden zusammen, die unsere über 59-jährigen Befragten in den drei primär unentgeltlichen Bereichen Ehrenamt (nur in Vereinen und Verbänden), Betreuung von (Enkel-)Kindern und

Pflege monatlich tätig sind, so kommen wir auf die Summe von 39 715 Stunden pro Monat. Ziehen wir zwei Monate für Urlaub und anderes ab, so wären das 397 154 Stunden produktiver Tätigkeit im Jahr. Rechnen wir dies hoch auf die Gesamtbevölkerung zwischen 60 und 85 Jahren, also auf knapp 15,3 Millionen Personen, so ergibt sich die beeindruckende Zahl von 3,5 Milliarden Stunden. Setzen wir schließlich einen durchschnittlichen Wert von 11,80 Euro pro Stunde an – den damaligen durchschnittlichen Netto-Stundenlohn eines Beschäftigten in Organisationen ohne Erwerbscharakter, also der Wohlfahrtsverbände, Parteien usw. –, so ergibt sich ein Wert von 41,3 Milliarden Euro, den die 60- bis 85-Jährigen in der Bundesrepublik jährlich freiwillig und weitestgehend unentgeltlich erbringen. Das entspricht etwa 21 Prozent der gesamten jährlichen Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherungen und der Beamtenversorgung. Die Älteren dürfen also keineswegs pauschal als unproduktive Kostgänger des Sozialstaats diffamiert werden.

3. Intergenerationelle familiale Beziehungen

Das demographische Altern der Gesellschaft hat auch das familiale Generationenverhältnis verändert. Durch die zunehmende Lebenserwartung, den zeitweiligen Rückgang des Generationenabstandes und die sinkende Fertilität ist es zu einer starken „Vertikalisierung“ der Familienstruktur gekommen, also zu einem Schwund der Familienmitglieder mit gleicher und einer Vermehrung derjenigen mit ungleicher Generationenzugehörigkeit. Die gemeinsame Lebenszeit der Generationen ist zudem erheblich länger geworden. Entgegen vielen Verfallsthesen sind – wie die Ergebnisse des Alters-Survey zeigen – die intergenerationellen familialen Beziehungen weitgehend lebendig und intakt. Das Zusammenwohnen der erwachsenen Generationen im selben Haushalt ist zwar überall in den westlichen Gesellschaften zur Ausnahme geworden. Die typische Wohnform im Alter sind heute Zwei- und Einpersonenhaushalte. Und während von den 40- bis 54-Jährigen, die mindestens ein lebendes Kind haben, 77 Prozent zusammen mit einem Kind im selben Haushalt wohnen, sind es von den 70- bis 85-Jährigen nur noch neun Prozent. Zieht man die Grenzen des „Zusammenwohnens“ aber weiter, ergibt sich ein anderes Bild. Mehr als ein Viertel der 70- bis 85-Jährigen lebt mit einem Kind unter einem Dach (im selben Haushalt oder in getrennten Haushalten im selben Haus). 45 Prozent haben mindestens ein Kind in der Nachbarschaft, bei mehr als zwei Dritteln wohnt das nächste Kind zumindest im selben Ort und bei neun Zehnteln nicht weiter als zwei Stunden entfernt. Von einer räumlichen Isolation der älteren Eltern von ihren Kindern kann also nur bei einer Minderheit die Rede sein.

Abbildung 3: Materielle Transfers und Hilfen von 70- bis 85-Jährigen



Quelle: Alters-Survey 1996.

Noch deutlicher sprechen die Befunde über die materiellen Transfers (Geld und größere Sachgeschenke in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung) sowie die instrumentellen Unterstützungen zwischen den Generationen in der Familie gegen die oftmals behauptete Auflösung des familialen Generationenverhältnisses. *Abbildung 3* stellt die Transferströme innerhalb der Generationenfolge den instrumentellen Hilfeleistungen – gefragt wurde nach Arbeiten im Haushalt, z. B. beim Saubermachen, bei kleineren Reparaturen oder beim Einkaufen – gegenüber. Es zeigt sich eine deutliche Asymmetrie: Materielle Werte fließen im Wesentlichen von den älteren an die jüngeren Generationen. Transferströme in umgekehrter Richtung sind kaum zu sehen. Jede vierte 70- bis 85-jährige Person leistet materielle Transfers an mindestens eines ihrer Kinder, jede siebte (auch) an die Enkel. Aber nur drei Prozent erhalten materielle Transfers von den Kindern und praktisch niemand von den Enkelkindern. Der Sozialstaat ist insofern sehr erfolgreich – die erwachsenen Kinder müssen nur in Ausnahmefällen ihre Eltern finanziell unterstützen, und die Älteren können im Gegenteil aus ihren laufenden Einkünften oder ihrem Ersparten den Kindern aushelfen. Auf der anderen Seite erhält gut ein Fünftel der

Älteren instrumentelle Unterstützung von den Kindern, während nur knapp sieben Prozent ihre Kinder unterstützen; das Verhältnis zu den Enkelkindern ist ähnlich. Fassen wir beide Unterstützungsformen zusammen, so erweisen sich die Älteren aber überwiegend als Geber.[9] Dabei übernehmen oder ergänzen sie die sozialstaatliche Absicherungsfunktion – sie federn Notsituationen ihrer Kinder ab, sofern ihnen entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen.

Vom Umfang her noch bedeutsamer als die materiellen Transfers zu Lebzeiten der Geber sind die Erbschaften. Die westlichen Länder haben in den fünfziger und sechziger Jahren eine historisch einmalige Boom-Phase erlebt – mit ökonomischen Wachstumsraten, die vorher nie erreicht wurden und auch in Zukunft nicht so leicht wieder erreichbar sein werden. Dieser Boom und auch das Wachstum in den folgenden Jahrzehnten hat es erlaubt, private Vermögen in großem Umfang wiederaufzubauen oder zu vermehren. Diese Vermögen stehen jetzt zunehmend zum Erbfall an. Der Alters-Survey liefert dazu erstmals aktuelle Daten.[10]

Bis zum Befragungszeitpunkt im Jahre 1996 hatten 44 Prozent der 40- bis 85-Jährigen bereits etwas geerbt, und zwar ganz überwiegend von den (Schwieger-)Eltern (88 Prozent dieser Fälle). Sehr hohe Erbschaften sind allerdings selten. Die meisten Nachlässe haben einen kleineren bis mittleren Umfang. Knapp ein Fünftel der Erbschaften hat einen Wert von weniger als 5 000 DM, drei Viertel liegen unter 100 000 DM, und nur knapp zwei Prozent übersteigen eine Million. Soziale Ungleichheiten in der Kindergeneration werden durch Erbschaften eher vergrößert, durch materielle Transfers zu Lebzeiten dagegen auch verringert: Während Letztere eher an Kinder in besonderen Bedarfslagen gehen, werden erstere heute gewöhnlich gleichmäßig auf alle Kinder verteilt.

IV. Fazit und Ausblick

Insgesamt sind die Befunde des Alters-Survey nicht dazu angetan, das heutige Alter zu dramatisieren oder gar zu skandalisieren. In vielen Bereichen ergibt sich – gemessen an den üblichen Wohlfahrtskriterien – ein positives Bild, und auch für die nähere Zukunft erwarten wir auf dieser Grundlage keine dramatischen Verschlechterungen. Im Gegenteil: Jede jüngere Altersgruppe weist beim Übergang in den Ruhestand ein höheres Ausbildungsniveau, eine bessere Gesundheit und – zumindest bislang – eine bessere materielle Absicherung auf, verfügt also über mehr Ressourcen für eine eigenständige Lebensführung als die vorherige. Da Gesundheit, materielle Absicherung und vor allem das Bildungsniveau starke Prädiktoren der gesellschaftlichen Partizipation der Älteren (z. B. im ehrenamtlichen Engagement) sind, kann hier mit einer größeren Beteiligung gerechnet werden. Zugleich dürfte sich im Zuge der gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse der Anspruch auf sinnvolle Tätigkeiten erhöhen. Insofern können wir in diesen Bereichen der Zukunft optimistisch entgegensehen.

Ob das Altern der Gesellschaft eine Erfolgsgeschichte bleiben wird, ist derzeit allerdings eine offene Frage. Die anstehenden finanziellen Belastungen des Sozialstaats führen allerorten zu Überlegungen, die primär auf die Kürzung von Sozialleistungen abzielen. Der Europäisierungs- und Globalisierungsdruck wird von manchen politischen Akteuren im gleichen Sinne genutzt. Rentenkürzungen können jedoch auch über die direkt betroffenen Älteren hinaus negative Folgen haben, indem sie deren Ressourcen für gesellschaftliches Engagement und familiale Unterstützungsleistungen beeinträchtigen. Rentenkürzungen würden also nicht nur die Rentner selbst treffen, sondern auch die jüngeren Altersgruppen.

Zu berücksichtigen bleibt, dass mit den Querschnittsdaten des Alters-Survey keine Veränderungshypothesen geprüft werden können – es muss also vielfach offen bleiben, ob die Altersgruppendifferenzen auf Veränderungen im individuellen Alternsprozess oder auf dauerhaft unterschiedliche Merkmale der betreffenden Generationen (z. B. im Hinblick auf grundlegende Orientierungen und Präferenzen) zurückzuführen sind. Insofern erhoffen wir uns von der zweiten Befragungswelle reichhaltige neue Befunde. Aber auch ohne die zusätzlichen Möglichkeiten, die das Panel bieten wird, eröffnet der Alters-Survey noch viele weitere Analysemöglichkeiten zu den Fragen, die sich aus dem Alternsprozess und der Altersgliederung der Gesellschaft ergeben. Wir sind zuversichtlich, hier noch einiges beisteuern zu können, und gehen davon aus, dass auch andere diese reichhaltige Datenquelle intensiv nutzen werden.

9 Vgl. hierzu Harald Künemund/Andreas Motel, Verbreitung, Motivation und Entwicklungsperspektiven privater intergenerationeller Hilfeleistungen und Transfers, in: Martin Kohli/Marc Szydlik (Hrsg.), Generationen in Familie und Gesellschaft, Opladen 2000.

10 Vgl. Marc Szydlik, Erben in der Bundesrepublik Deutschland. Zum Verhältnis von familialer Solidarität und sozialer Ungleichheit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 51 (1999), S. 80–104.

Lutz Bellmann/Ernst Kistler/Jürgen Wahse

Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern

„Die Mitgliedstaaten sollten eine Politik zur Förderung des aktiven Alterns erarbeiten, indem sie Maßnahmen beschließen, die darauf abzielen, Arbeitsfähigkeit und Qualifikationen älterer Arbeitskräfte zu erhalten, flexible Arbeitsmodelle einzuführen und Arbeitgeber für das Potenzial älterer Arbeitnehmer zu sensibilisieren.“[1] Mit dieser Empfehlung konkretisiert die Kommission die vom Europäischen Rat in Lissabon und Stockholm gesetzten Ziele. In den erwähnten Ratsbeschlüssen wurde als Ziel u. a. formuliert, die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen bis 2010 auf 50 Prozent zu erhöhen. Diese lag 2001 in Deutschland bei lediglich 37,7 Prozent, wie z. B. schon 1995, während der Wert im EU-Durchschnitt mit 38,5 Prozent im Jahr 2001 doch etwas höher war als 1995 mit 35,9 Prozent.[2]

Auch wenn die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland damit recht nahe beim EU-Durchschnitt liegt, kann diese Situation kaum zufrieden stellen, weil

– erstens in den letzten Jahren Deutschland bei den Beschäftigungsquoten Älterer keine wesentlichen Fortschritte in Richtung der Zielvorgaben verzeichnen kann;

– zweitens die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auch national eine explizite Zielstellung ist – etwa seitens der Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionspläne. Für Deutschland kommt hinzu, dass eine frühzeitige Verrentung der Älteren bzw. eine hohe Arbeitslosigkeit Älterer volkswirtschaftlich eine große Verschwendung darstellt, da der Anteil an mit hohem Bildungsaufwand besser Ausgebildeten unter den Älteren im internationalen Vergleich überproportional hoch ist;[3]

– drittens, und wohl am wichtigsten, der demographische Wandel dazu führt, dass angesichts der Alterung und langfristig zu erwartenden Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials die Beschäftigungsquote Älterer längerfristig in jedem Fall steigen muss. Allerdings ist hierbei zwischen verschiedenen Zeithorizonten zu unterscheiden (und es dauert, bis entsprechende Maßnahmen greifen).

I. Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt

Die Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland altert. Wäre in der Vergangenheit keine Nettozuwanderung erfolgt, so würde sie bereits seit einigen Jahren sogar schrumpfen. Unter der realistischen Annahme, dass Deutschland auch weiterhin ein Land mit einer gewissen Nettozuwanderung bleiben wird, wird eine Schrumpfung der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotenzials erst in ca. zehn Jahren, und dann zunächst langsam, eintreten.[4]

Diese Veränderungen haben Befürchtungen laut werden lassen, eine alternde und kleiner werdende Erwerbsbevölkerung gefährde das Wachstums- und Innovationspotenzial unserer Wirtschaft. Insbesondere von Seiten der Arbeitgeberverbände wird – nicht nur in Deutschland[5] – die Befürchtung geäußert, die bestehende Massenarbeitslosigkeit könnte demographisch bedingt sehr bald ins Gegenteil umschlagen. Der Wirtschaft würden dann Arbeitskräfte fehlen, und dies könne die Verteilungsrelationen wieder in Richtung des Faktors Arbeit verschieben. Der viel beklagte „Fachkräftemangel“ sei dabei ein Menetekel einer fast unmittelbar bevorstehenden Arbeiskräfteverknappung auf breiter Front.

Bei genauerer empirischer Überprüfung erweist sich nicht nur der angeblich so große Fachkräfte-

1 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Beurteilung der Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001, SEK (2001) 1998, Brüssel 2001, S. 56.

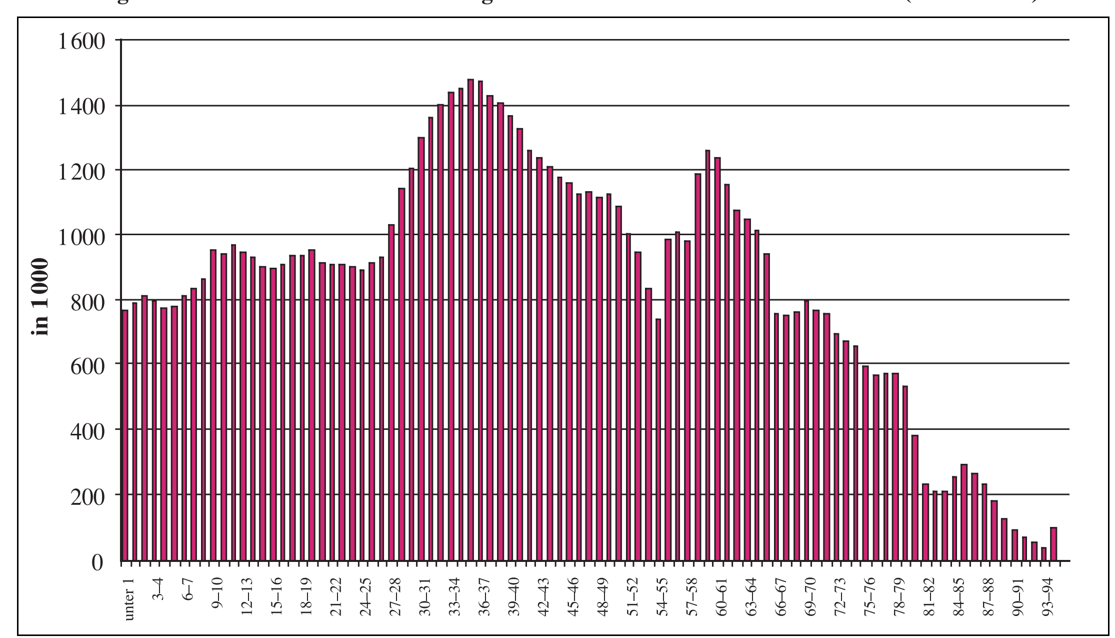
2 Vgl. European Commission, Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects, Brüssel 2002, S. 173.

3 Vgl. Edelgard Bulmahn, Deutschlands Innovationsmotor läuft so rund wie schon lange nicht mehr, BMBF-Pressemitteilung, 23/2001.

4 Bis dahin wächst die Erwerbsbevölkerung noch, vgl. z. B. Eurostat, Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: jüngste Entwicklungen und künftige Perspektiven, Statistik kurz gefasst, (2001) 2, Brüssel 2001, S. 2; danach sinkt sie anfangs sehr langsam, um ca. 2020 wieder das heutige Niveau zu erreichen.

5 Vgl. Ina Nicaise, Welche Partnerschaften für die Beschäftigung brauchen wir? Sozialpartner, NRO und Behörden, Forum Doc 2, hekt. Ms., Leuven – Brüssel 1996.

Abbildung 1: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland zur Jahrhundertwende (31. 12. 1999)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2001, S. 60.

mangel als weit übertriebenes Phänomen,[6] sondern auch die voraussichtlichen Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt stellen sich anders dar, als dies von interessierter Seite immer wieder behauptet wird. Das ist vor allem angesichts der Forderungen zu bedenken, die daraus abgeleitet werden: etwa eine Erhöhung des Regeleintrittsalters in die Rente auf 67 oder mehr Jahre, eine Verschärfung des Arbeitsangebotszwangs für Ältere oder gar eine Verschlechterung in deren Arbeitsbedingungen und Bezahlung.[7]

Dabei spielt die sehr unregelmäßige Alterspyramide eine besondere Rolle, die zu einer nichtlinearen Entwicklung der Stärke der einzelnen Altersgruppen in der Zukunft führt. *Abbildung 1* zeigt – ohne die in der gängigen „Tannenbäumchenform“ übliche Geschlechterdifferenzierung – den Altersaufbau der Bevölkerung zur letzten Jahrhundertwende. Deutlich sichtbar sind relativ stark besetzte Vorkriegskohorten, die schwach besetzten Kriegsjahrgänge, der Berg der „Babyboomer“ und der Einbruch in den Geburtenzahlen ab ca. 1970.

Bevölkerungsprognosen gelten – verglichen etwa mit Wirtschaftsprognosen – gemeinhin als relativ zuverlässig; dennoch wird meist mit Extremszenarien unter alternativen Annahmen gearbeitet. Dies erschwert die Darstellung für eine breitere Öffentlichkeit enorm und leistet dem Herausgreifen extremer Szenarien/Ergebnisse durch interessierte Kreise Vorschub. Im Folgenden wird daher aus Vereinfachungsgründen nur mit der mittleren Variante der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes argumentiert. Deren Annahmen sind nicht nur recht plausibel, sie decken sich im Ergebnis auch weitgehend mit anderen Prognosen und haben die höchste Eintretenswahrscheinlichkeit.[8] Es braucht auch keinerlei extremer Annahmen, da die mittlere Prognosevariante bereits genügend Herausforderungen in sich birgt.

Rechnet man diese Prognose bis zu den Jahren 2020 und 2050 durch, so wird klar, dass im Jahr 2050 deutlich weniger Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen ca. 20 und 64 Jahren zur Verfügung stehen werden (vgl. *Abb. 2*). Klar wird aber auch, dass im Jahr 2020 der Berg der „Babyboomer“ noch zum größten Teil unter 65 Jahre alt sein wird, also im Prinzip noch im erwerbsfähigen Alter ist.

Im Übrigen weisen auch die Projektionen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

---

6 Vgl. Gerhard Bosch/Paula Heinecker/Ernst Kistler/Alexandra Wagner, Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin. Expertise, Stadtbergen – Gelsenkirchen – Berlin 2003. Vgl. auch Lutz Bellmann/Johannes Velling (Hrsg.), Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 256, Nürnberg 2002.

7 Vgl. o. V., Bankexperte: Lohn für Ältere kürzen, in: Augsburger Allgemeine vom 25./26. Januar 2003, S. 1.

8 Vgl. Deutscher Bundestag, Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1998, S. 122 ff.

Abbildung 2: Altersaufbau der (Erwerbs-)Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2020 bzw. 2050 im Vergleich zur Situation Anfang 2000

Quelle: INIFES 2003.

nur in den – unrealistischen – Varianten ohne jeglichen weiteren Zuwandungsüberschuss für die Zeit vor 2020 einen relevanten Rückgang im Arbeitskräfteangebot aus.[9] Auch ist zu beachten, dass wir vor einem „Mangel an Arbeitskräften auf breiter Front" noch ein erhebliches Maß an registrierter und verdeckter Arbeitslosigkeit abzubauen haben. In der öffentlichen Diskussion um die künftige Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz bleibt diese Tatsache merkwürdigerweise unberücksichtigt wie außerdem auch Rationalisierungsfortschritte und der schon in den letzten Jahrzehnten beobachtbare Trend eines – übrigens auch bei Frauen – langfristig, trotz steigender Erwerbstätigenzahl, sinkenden Arbeitsvolumens, d. h. der geleisteten Zahl bezahlter Arbeitsstunden. Demgemäß gehen alle vorliegenden Prognosen der Arbeitsmarktbilanz, also der Zusammenschau von Arbeitsangebot und -nachfrage, davon aus, dass auch langfristig eine erhebliche Arbeitslosigkeit bestehen bleiben wird (bis 2030 zwischen ca. fünf Prozent im Fall einer günstigen Wirtschaftsentwicklung und über zehn Prozent im ungünstigen Fall).[10]

Was uns also als Problem weiterhin belasten wird, ist nicht ein Mangel an Arbeitskräften, sondern im Gegenteil anhaltende Massenarbeitslosigkeit. Sehr wohl werden aber andere Entwicklungen Arbeitswelt und Arbeitsmarkt massiv beeinflussen. Als erstes ist dabei die Alterung der Erwerbsbevölkerung zu nennen. In Verbindung damit – und auch im Gefolge der Sparpolitik im Bildungswesen in den letzten zwei Jahrzehnten – ist, zweitens, die Gefahr einer zu geringen Humankapitalbildung beachtenswert.[11] Wir beschränken uns in diesem Beitrag auf den ersten Aspekt, der zumindest das Mengengerüst der Auswirkungen des demographischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt bestimmt.

Die Alterung der Bevölkerung insgesamt wirkt sich vor allem auch auf die Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus – dies

9 Vgl. Johann Fuchs, Prognosen und Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung im Zeichen des demographischen Wandels, in: Ernst Kistler/Hans G. Mendius (Hrsg.), Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung, SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart 2002, S. 126.

10 Vgl. Deutscher Bundestag (Anm. 8), S. 226.

11 Vgl. z. B. Klaus Klemm, Perspektive Akademikermangel, hekt. Ms., Essen 2001.

Abbildung 3: Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960 – 2040 in Mio. und Anteile der Altersgruppen zwischen 15 und 64 Jahren in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter



Quelle: G. Rössel/R. Schäfer/J. Wahse (Anm. 12), S. 25 ff.

allerdings nur zum Teil, da der höhere Anteil Hochaltriger sich kaum auf das Erwerbspersonenpotenzial auswirkt. Nach vorliegenden Berechnungen wird das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung bis 2020 um gut zwei Jahre ansteigen;[12] demgegenüber steigt das Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung bis 2020 um vier Jahre, bis 2040 um fast sieben Jahre. Diese Alterung des Erwerbspersonenpotenzials stellt gegenüber der Vergangenheit eine Verdreifachung im gleichen Zeitraum dar: Der unaufhaltsame Alterungsprozess beschleunigt sich. Damit korrespondiert (vgl. *Abb. 3*) eine Zunahme des Anteils der 55- bis 64-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial von 19 auf 23 Prozent zwischen 2000 und 2020 (45- bis 54-Jährige: von 18 auf 23 Prozent).

In den Betrieben war und ist es allzu oft üblich, sich der alternden Belegschaften durch verschiedene Maßnahmen zu entledigen: Direkte Entlassungen in die Arbeitslosigkeit und/oder verschiedene Formen der Frühverrentung, die Präferierung Jüngerer bei Einstellungen – alle diese Maßnahmen haben zu den niedrigen Beschäftigungsquoten geführt. Diese Politik ist nun nicht mehr durchzuhalten.[13] Dies setzt aber nicht zuletzt eine positive(re) Einstellung der Betriebe gegenüber älteren Erwerbstätigen und einen anderen Umgang mit dem Humankapital voraus.

II. Was denken die Personalverantwortlichen?

Dass der Einschätzung der Fähigkeiten und Fertigkeiten älterer Arbeitnehmer durch die Betriebe eine ganz wichtige Rolle bei der Erhöhung der Erwerbsquoten, beim Umgang mit alternden Belegschaften und – nicht zuletzt – bei der Frage der Wiedereingliederungschancen arbeitslos geworde-

12 Vgl. Gottfried Rössel/Reinhard Schäfer/Jürgen Wahse, Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt/M. – New York 1999, S. 25 ff.

13 Vgl. ausführlicher Hartmut Buck/Ernst Kistler/Hans G. Mendius, Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart 2002.

ner Älterer zukommt, ist selbsterklärend. Nicht zuletzt deswegen hebt die EU-Kommission diesen Ansatzpunkt im einleitend zitierten Text hervor. Im Entwurf zum Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2002 stellt die Kommission aber zu den Erfolgen leicht resignierend fest: „In einigen Fällen werden Sensibilisierungskampagnen für Arbeitgeber durchgeführt, um eine positivere Einschätzung des Potenzials älterer Arbeitskräfte zu bewirken, doch erfordern die angestrebten Veränderungen nachhaltige Aktion über einen längeren Zeitraum hinweg.“[14] Auch in Deutschland wurde diesbezüglich einiges getan. Aber auch hier gibt es die Klage, „dass sich die Vorstellung von einer eingeschränkten Einsatzfähigkeit im Erwerbsleben auch im öffentlichen Bewusstsein entgegen wissenschaftlichen Erkenntnissen hartnäckig halten konnte“[15].

Welche Meinungen gegenüber älteren Mitarbeitern bzw. Bewerbern hegen Personalverantwortliche wirklich? In der Forschung dominierten bisher branchenspezifisch[16] oder regional[17] sehr begrenzte Antworten auf diese Fragen, die meist auf Fallstudien mit sehr geringen, nicht repräsentativen Fallzahlen beruhen. Die folgenden Ergebnisse entstammen demgegenüber einer bundesweiten, repräsentativen Stichprobe von Betrieben/Dienststellen: Das IAB-Betriebspanel[18] umfasste im Jahr 2002 (Erhebungszeitraum Juli – Oktober) rund 16 000 Interviews.

Gefragt wurde dabei im Verlaufe des Interviews – zunächst noch ohne Bezug zum Thema „Ältere“ –, welche von einer längeren Liste von Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplätze im befragten Betrieb sehr wichtig, wichtig oder wenig wichtig seien. Die Befragung erbringt einen auf den ersten Blick überraschenden Befund: Entgegen landläufigen Vorstellungen, die nicht zuletzt aus der modernen Managementliteratur und auch aus der Arbeitssoziologie genährt werden, dass nämlich im modernen Turbokapitalismus Kreativität und Flexibilität bei weitem die wichtigsten Mitarbeitereigenschaften seien, dominieren die „eher klassischen Tugenden“. Die höchsten Wichtigkeitszuschreibungen erzielen Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin (74 Prozent sehr wichtig) und Qualitätsbewusstsein (66 Prozent) sowie auf Rang vier Erfahrungswissen (54 Prozent). Flexibilität (56 Prozent) rangiert nur kurz davor auf Platz drei unter den als sehr wichtig eingestuften Eigenschaften. Bildet man einen Index der Wichtigkeit von Eigenschaften[19] aus Sicht der Betriebe, so rangiert der Aspekt Kreativität sogar an letzter Stelle (vgl. *Abb. 4*).

Dieses Grundmuster gilt bei getrennter Auswertung für west- und noch ausgeprägter für ostdeutsche Betriebe.[20] In der Differenzierung nach Branchen zeigen sich zwar unterschiedliche Ausprägungen – etwa eine hohe Gewichtung des Faktors körperliche Belastbarkeit im Baugewerbe oder der psychischen Belastbarkeit im Erziehungs- und Gesundheitswesen –, an der Priorität der Leistungsparameter Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein ändert sich über die Branchen hinweg aber nichts. Auch in der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen bleibt dieses Grundmuster stabil.

In einer Folgefrage wurden die Betriebe gebeten, zu den vorgegebenen Eigenschaften zu sagen, ob sie diese als eher bei Jüngeren oder Älteren ausgeprägt sehen oder ob es da „keinen Unterschied“ gibt. In *Abbildung 5* wird deutlich, dass sich in den geäußerten Einstellungen der Personalverantwortlichen das globale Urteil, „Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere“[21], erstaunlich deutlich widerspiegelt: Erfahrungswissen, Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität gelten eher als Stärken Älterer; körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit, auch Lernbereitschaft und Kreativität werden eher bei den Jüngeren gesehen. Überraschend ist, dass die Jüngeren aus Sicht der Betriebe bei der Teamfähigkeit keinen und bei der Flexibilität keinen sehr großen Vorsprung haben.

Verknüpft man die mit dem Index gewichtete Bedeutungszuweisung von Mitarbeitereigenschaften mit den relativen Bewertungen für Jüngere bzw. Ältere, so zeigt sich:

– Ältere Arbeitnehmer werden von den Personalverantwortlichen zwar mit einem anderen Leistungsportefeuille wahrgenommen als Jün-

14 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2002, Brüssel 2002, S. 36.

15 Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände, Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmen, o. O. 2002, S. 10.

16 Vgl. Annegret Köchling u. a. (Hrsg.), Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München 2000.

17 Vgl. Markus Hilpert/Andreas Huber/Udo Papies, Alternde Betriebe im regionalen Vergleich, in: Andreas Huber/Ernst Kistler/Udo Papies (Hrsg.), Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels, Stuttgart 2002, S. 51–64.

18 Vgl. Lutz Bellmann, Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86 (2002), S. 177–188.

19 Gewichtungsfaktoren von „weniger wichtig“, „wichtig“, „sehr wichtig“: 0,5; 1; 1,5. Ein Test anderer Gewichtungsfaktoren mit anderen numerischen Abständen erbringt strukturell ähnliche Ergebnisse.

20 Vgl. Vera Dahms/Jürgen Wahse, IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der siebten Welle 2002, hekt. Bericht, Berlin 2003 (erscheint als IAB-Werkstattbericht).

21 Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (Anm. 15), S. 11.

Abbildung 4: Wichtigkeit einzelner Eigenschaften/Leistungsparameter für die Arbeitsplätze in Betrieben 2002

Eigenschaft	Prozent
Arbeitsmoral, -disziplin	137
Qualitätsbewusstsein	132
Flexibilität	127
Erfahrungswissen	125
Loyalität	123
Lernbereitschaft	121
Lernfähigkeit	120
Teamfähigkeit	119
Psychische Belastbarkeit	108
Theoretisches Wissen	107
Körperliche Belastbarkeit	104
Kreativität	102

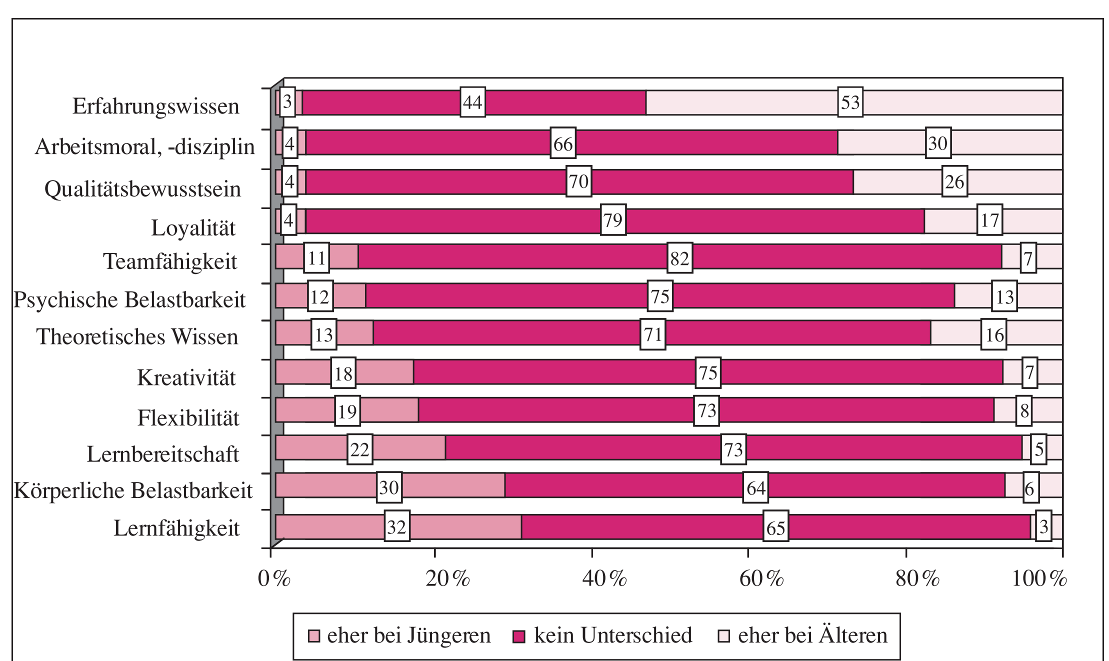
0 20 40 60 80 100 120 140

Prozent

* sehr wichtig = 150 Prozent, wichtig = 100 Prozent, weniger wichtig = 50 Prozent.
Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger die Eigenschaft (Leistungsparameter).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002.

Abbildung 5: Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren versus Älteren 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002.

Tabelle 1: Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 (in v. H.)

Betriebsgrößenklasse am 30. 6. 2002	Altersteilzeit	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Herabsetzung der Leistungsanforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Altersgerechte Weiterbildungsangebote	Andere Maßnahmen für Ältere	Keine Maßnahmen für Ältere
1 bis 4 Beschäftigte	3	1	1	1	2	1	1	93
5 bis 19 Beschäftigte	8	1	3	5	6	1	1	83
20 bis 99 Beschäftigte	26	3	5	14	12	1	2	59
100 bis 499 Beschäftigte	61	7	7	24	24	2	4	27
ab 500 Beschäftigte	86	13	13	33	35	4	6	8
Deutschland insgesamt	11	2	3	6	6	1	1	80

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002.

gere, insgesamt aber keinesfalls als weniger leistungsfähig.

– Kleinere Betriebe beurteilen Ältere deutlich positiver als Großbetriebe.

– Betriebe mit einem höheren Anteil an über 50-Jährigen in ihrer Belegschaft schätzen die Leistungsfähigkeit Älterer positiver ein als Betriebe ohne bzw. mit einem nur geringeren Anteil Älterer.

Auch wenn man den Aspekt abzieht, dass die Befragten wohl in diesen Fragen eher zu beschönigenden Antworten neigen – Altersdiskriminierung ist etwas, wozu man sich wohl nicht so leicht bekennt –, so lassen diese Zahlen aus dem Betriebspanel 2002 und einige ähnliche Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2000[22] nur den Schluss zu, dass die Einstellungen der Personalverantwortlichen gegenüber Älteren gar nicht so negativ sind. Es stellt sich die Frage, wie sich Betriebe gegenüber älteren Arbeitnehmern verhalten.

III. Was tun die Betriebe?

Mit der listengestützten Frage „Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?“ wurde die Verbreitung entsprechender Maßnahmen untersucht (vgl. Tab. 1). In diese Auswertung gehen nur diejenigen 59 Prozent aller Betriebe ein, die in einer Vorfrage angaben, dass sie unter ihren Beschäftigten überhaupt 50-Jährige und Ältere haben.

Zunächst relativiert sich die zitierte Tendenz einer mit zunehmender Betriebsgröße weniger positiven Einstellung gegenüber Älteren. Nur sieben Prozent aller Kleinstbetriebe, aber 92 Prozent aller Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten geben an, Maßnahmen für ältere Mitarbeiter zu praktizieren. Dieser erste Eindruck täuscht aber. Kleinstbetriebe können z. B. nur schwer altersgemischte Arbeitsteams bilden – eine sonst überaus sinnvolle Maßnahme. Gleiches gilt für die – weniger sinnvolle, weil nicht präventive, sondern passive und auch nicht in Quantitäten realisierbare – „Herabsetzung der Leistungsanforderungen“ bzw. „Besondere Ausgestaltung der Arbeitsplätze“ (also Schonarbeitsplätze). Auch eine Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen bzw. das Angebot spezifischer altersgerechter Weiterbildung ist in Kleinbetrieben eher unwahrscheinlich, da bei ihnen – zumindest einige Mitarbeiter betreffende – Weiterbildungsförderung durch zumindest partielle Kostenübernahme oder Freistellungen weniger verbreitet ist; jene steigt von unter 30 Prozent in Betrieben mit einem bis neun Beschäftigten auf fast 100 Prozent in westdeutschen Betrieben mit 1 000 und mehr Beschäftigten an.[23]

Dass neben dieser in ihrer Verbreitung unzureichenden Ausrichtung von und Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen nur noch die altersgemischten Arbeitsgruppen sowie die Altersteilzeit eine nennenswerte Rolle spielen, wird dem Problem nicht gerecht: Der statistische Wert von sechs Prozent Betriebe insgesamt (und gerade auch derjenige von 33 Prozent bei Großbetrieben), die auf das Instrument altersgemischter Teams setzen (mit welcher Verbreitung innerhalb des jewei-

22 Vgl. Ernst Kistler/Jürgen Wahse, Unverantwortliche Personalpolitik?, in: Die Mitbestimmung, 47 (2001)11, S. 27–29.

23 Vgl. Lutz Bellmann/Herbert Düll/Ute Leber, Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels, in: Alexander Reinberg (Hrsg.), Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, BeitrAB 245, Nürnberg 2001, S. 102.

Tabelle 2: Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern (in v. H.)

Betriebsgrößenklasse am 30. 6. 2002	Einstellung mit Bedingungen					Einstellung ohne Bedingungen	Grundsätzlich keine Einstellung Älterer
	Als Teilzeitkräfte	Mit befristetem Vertrag	Nur, wenn keine Jüngeren verfügbar	Nur mit Lohnkostenzuschüssen	Andere Voraussetzungen		
1 bis 4 Beschäftigte	8	4	7	8	9	55	16
5 bis 19 Beschäftigte	9	7	9	8	7	54	15
20 bis 99 Beschäftigte	8	10	11	12	8	53	11
100 bis 499 Beschäftigte	6	16	14	11	9	56	7
ab 500 Beschäftigte	4	15	17	8	9	57	7
Deutschland insgesamt	8	6	8	9	8	54	15

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002.

ligen Betriebes auch immer), kann nicht zufrieden stellen. Elf Prozent Betriebe mit Altersteilzeitregelungen überhaupt, und 86 Prozent bei den Großbetrieben wären auch nur dann ein einigermaßen befriedigender Anteil, wenn dieses Instrument mehr im Sinne eines (teilzeit)gleitenden Übergangs in den Ruhestand praktiziert würde und nicht in Form des so genannten Blockmodells, das nichts anderes ist als eine subventionierte vorzeitige Externalisierung Älterer. Das Blockmodell trägt nämlich dazu bei, „die fatale Spirale von Intensivierung und schnellerem Verschleiß der Arbeitskraft fortzusetzen, während ein echtes Teilzeitmodell Ansatzpunkte bieten könnte, diesen Trend zu verlangsamen oder zu stoppen“[24].

Ältere Arbeitnehmer sind eigentlich weniger wegen eines höheren Entlassungsrisikos eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes – da bieten die bestehenden Kündigungsschutzregelungen (noch) einen gewissen Schutz. Zur Problemgruppe werden sie vor allem, weil Ältere – sind sie einmal arbeitslos geworden – kaum noch eine Chance haben, eine neue Stelle zu finden.[25] *Tabelle 2* gibt die Antwortverteilungen auf die Frage wieder, ob die Betriebe überhaupt – und wenn: unter welchen Bedingungen? – Ältere einstellen würden, falls sie eine Stelle zu besetzen hätten. 15 Prozent aller Betriebe – vor allem kleine – geben zu, dass sie grundsätzlich keine Älteren einstellen würden. Weitere 56 Prozent in Ost- bzw. 45 Prozent in Westdeutschland (und hier etwas häufiger die größeren Betriebe) sagen, dass sie sich eine Einstellung Älterer vorstellen könnten und dass sie diese nicht an eine alterspezifische Bedingung knüpfen würden. Lohnkostenzuschüsse sind eine häufig genannte Voraussetzung in Ostdeutschland, größere Betriebe nennen auch Befristungen und die Nichtverfügbarkeit jüngerer Alternativen.

24 H. Buck/E. Kistler/H. G. Mendius (Anm. 13), S. 90.

25 Älteren Arbeitslosen hilft ihr großes Erfahrungswissen – und dessen hohe Bewertung durch die Betriebe bei ihren Mitarbeitern (vgl. Abb. 4) – nur begrenzt, zumindest solange Fort- und Weiterbildung so wie heute (und oft nur als sehr betriebsspezifisches „Abrichten“) stattfindet.

IV. Fazit

Dass Qualifikationen wie Arbeitsmotivation, Qualitätsbewusstsein etc. so sehr über Eigenschaften wie Flexibilität, Kreativität etc. aus der Sicht von Personalverantwortlichen hinsichtlich der Anforderungen an ihre Mitarbeiter dominieren, konnte erstmals mit dem Betriebspanel auf repräsentativer Basis und mit einer so großen Stichprobe belegt werden. Noch wichtiger ist jedoch der Befund, dass Ältere in der Summe gewünschter Qualifikationen nicht schlechter abschneiden als Jüngere.[26] Daraus leiten sich zwei Fragenkomplexe ab:

Erstens: Sind die von verschiedenen Seiten durchgeführten Kampagnen bei Betrieben überhaupt noch nötig, die den Arbeitgebern den „Jugendwahn“ ausreden und den Wert des Erfahrungswissens älterer Mitarbeiter nahe bringen sollen?

Zweitens: Warum weicht die personalpolitische Praxis der Betriebe von diesen durchaus positiven Einstellungsmustern so eklatant ab? Warum sind angesichts der demographischen Herausforderungen Maßnahmen für Ältere so wenig verbreitet?

Die Antwort auf die erste Frage ist ein klares Ja: Es ist hier noch einiges zu tun.[27] Die oben gezeig-

26 Wobei hier nochmals zu betonen ist, dass die Fragebogendramaturgie so angelegt war, dass „sozial erwünschtes Antwortverhalten“ der Befragten (Nichteingeständnis altersdiskriminierender Einstellungen gegenüber den Interviewern) weitestmöglich vermieden wurde.

27 Hier unbedingt zu erwähnen ist der Hinweis, dass auch auf Arbeitnehmerseite Aufklärung über die Unsinnigkeit von Vorstellungen über komprimierte Erwerbsbiographien („Ranklotzen bis 50 und dann ab auf die Insel“) vonnöten ist.

ten Muster sind Durchschnittswerte, die verdecken, dass es noch mehr als genug Betriebe gibt, in denen ein „Defizitmodell des Alters“ in den Köpfen der Personalverantwortlichen herrscht. Nicht zuletzt scheint dies größere Betriebe zu betreffen. Eine Antwort auf die zweite Frage kann nicht so einfach gegeben werden und kann sich nicht allein auf die betriebliche Ebene beziehen. Als gesichert kann jedenfalls angesehen werden, dass trotz der im Durchschnitt nicht negativen Einstellungen der Betriebe gegenüber älteren Mitarbeitern das veröffentlichte Meinungsklima kontraproduktiv für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist. Trotz offizieller Bekenntnisse für die Integration Älterer[28] ist es zumindest denkbar, dass Plädoyers für eine immer noch weitere Aufweichung des Kündigungsschutzes und der Befristungsbeschränkungen bei Älteren, das Gerede von der angeblich in Deutschland so ausgeprägten höheren Senioritätsentlohnung etc. Personalverantwortliche zu einem Handeln bewegen, das gar nicht ihrer Einstellung zu und ihren Erfahrungen mit älteren MitarbeiterInnen entspricht.

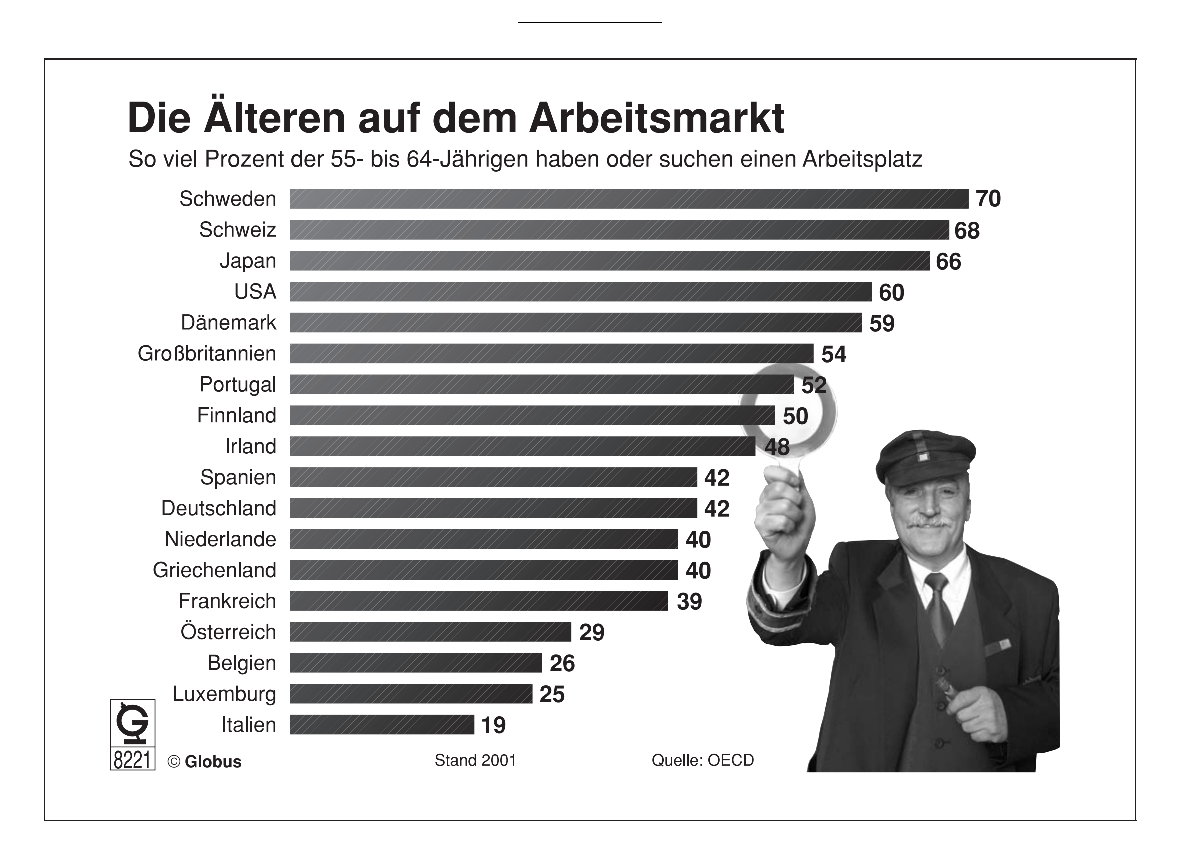
Es ist viel zu wenig bekannt, dass solche Stereotype ebenso falsch sind wie das „Defizitmodell des Alters“. So hat die Europäische Kommission erst jüngst darauf verwiesen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse zwar oft für Jüngere und Höherqualifizierte z. T. auch akzeptable Perspektiven bieten können, weniger aber für Geringqualifizierte und für Ältere.[29] Auch bezüglich der angeblich so übermäßig ausgeprägten höheren Löhne für Ältere hat die Kommission das Gegenteil aufgezeigt.[30] In Deutschland ist (außerhalb des öffentlichen Dienstes) im europäischen Vergleich Senioritätsentlohnung gar nicht so weit verbreitet. Allenfalls steigt für Hochqualifizierte die Entlohnung deutlich mit dem Alter (und der Dauer der Betriebszugehörigkeit) – aber auch dies weniger als in vielen anderen EU-Vergleichsstaaten. Hier werden Mythen gestreut. Wenn dann z. B. vom Chefvolkswirt der Deutschen Bank[31] noch offen pauschal von einer geringeren Leistungsfähigkeit und Produktivität Älterer bei gleichzeitig zu hohen Löhnen geredet wird, dann braucht es nicht zu verwundern, wenn Betriebe ältere Beschäftigte loswerden wollen und sie ältere Stellenbewerber schon bei der Vorselektion von Bewerbungsunterlagen systematisch ausschließen.

28 Vgl. z. B. Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (Anm. 15).

29 Vgl. European Commission (Anm. 2), S. 11.

30 Vgl. dies., Employment in Europe 1999, Brüssel 1999, S. 120 ff.

31 Vgl. o. V. (Anm. 7).



Ursula M. Staudinger

Das Alter(n): Gestalterische Verantwortung für den Einzelnen und die Gesellschaft

I. Das Alter: Jeder möchte lange leben, aber niemand möchte alt sein

Genauso wie der Tod, so ist wahrscheinlich auch die Angst vor dem Tod und der Wunsch, nicht zu altern, ein evolutionär verankerter Grundbestandteil der Conditio humana. Es ist kein Phänomen der Moderne oder gar der Postmoderne, dass Menschen jung bleiben bzw. wieder jung werden wollen. Die Darstellungen des Jungbrunnens von Lucas Cranach d. J. (1546) aus der Renaissance oder das Geschenk der ewigen Jugend durch die Götter in der antiken Mythologie verweisen auf die lange Geschichte dieses Wunsches. Man sollte es deshalb nicht ausschließlich einem durch die Wertewelt moderner Industriegesellschaften verursachten Jugendwahn ankreiden, wenn Menschen versuchen, die Erkenntnisse der Biologie und Medizin zu nutzen, um sich jung zu erhalten. Eine solche vermeintlich kulturkritische Sicht geht am Kern des Phänomens vorbei.

Nach Prognosen werden im Jahre 2050 (unter der Bedingung einer jährlichen Netto-Zuwanderung von 100 000 Personen) fast 40 Prozent der Bevölkerung 60 Jahre und älter sein.[1] Wir haben in den letzten hundert Jahren eine Erhöhung der durchschnittlichen Lebenserwartung (bei Geburt) um etwa 30 Jahre erlebt.[2] Dies ist eine unerhörte Errungenschaft der menschlichen Kultur, nicht etwa ein Ergebnis biologisch-evolutionärer Prozesse.[3] Die menschliche Kultur hat mit Hilfe von Hygiene, Medizin und hohem Lebensstandard in den „natürlichen“ Verlauf der menschlichen Entwicklung eingegriffen. Daraus lässt sich eine gesellschaftliche und individuelle Verantwortung definieren, das Begonnene verantwortungsvoll weiterzuführen. Man könnte es gar als unverantwortlich bezeichnen, beim bloßen Hinzufügen von 30 Jahren – also der Quantität – stehen zu bleiben und sich nicht mehr um die *Lebensqualität* dieser Jahre zu kümmern. Dies wäre nicht nur unverantwortlich gegenüber dem Einzelnen, sondern auch volkswirtschaftlich nicht vertretbar. In der Ausgestaltung dieser gewonnenen Jahre liegt die Zukunft des Alterns. Hier müssen Gesellschaft, Wissenschaft und der Einzelne zusammenarbeiten. Vier in diesem Zusammenhang zentrale Maßnahmenbereiche möchte ich im Folgenden kurz umreißen: *gesellschaftliche Altersbilder, Produktivität und Alter, Bildung und Alter* sowie *intergenerationelle Beziehungen.*

II. Gesellschaftliche Altersbilder und -stereotype

Wir unterscheiden wie selbstverständlich eine Vielzahl von Kulturen der Jugend und des frühen Erwachsenenalters: die „Raver“ und „Dinks“ bis hin zu den „Yuppies“.

Solche Vielfalt gilt es auch im Alter zu erkennen. Es kann nicht angehen, dass man die im Alter ab 60 Jahren durchschnittlich noch verbleibenden 25 bis 30 Lebensjahre mit nur einem einzigen Etikett versieht – nämlich „Alter“. Machen Sie ein Gedankenexperiment und stellen sie sich dies am Beginn des Lebens vor: Neugeborene würden mit dem gleichen Etikett belegt wie Erwachsene im Alter von 25 Jahren, oder ein Jugendlicher von 15 Jahren erhielte das gleiche Etikett wie ein 40-Jähriger. Ohne hier eine Symmetrie der Alters-Prozesse am Beginn und am Ende des Lebens nahe legen zu wollen, wird durch dieses Gedankenexperiment doch deutlich, wie viel Differenzierungsarbeit für das letzte Drittel des Lebens noch auf uns wartet. Selbst unsere Sprache gerät hier vorläufig noch an ihre Grenzen. Es gibt allerdings Anfänge einer sprachlichen Differenzierung: die jungen und die alten Alten oder das 3. und das 4. Lebensalter.[4] Man unterscheidet diese beiden

1 Vgl. Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Stuttgart 2000.

2 Vgl. Reiner H. Dinkel, Demographische Alterung: Ein Überblick unter besonderer Berücksichtigung der Mortalitätsentwicklung, in: Paul B. Baltes/Jürgen Mittelstraß/Ursula M. Staudinger (Hrsg.), Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie, Berlin 1994.

3 Vgl. Paul B. Baltes, Die unvollendete Architektur der menschlichen Ontogenese: Implikationen für die Zukunft des vierten Lebensalters, in: Psychologische Rundschau, Bd. 48, 1997, S. 191 ff.

4 Vgl. ebd.

Altersphasen, um den einschneidenden gesundheitlichen Einbußen, die im Durchschnitt etwa ab dem 80. bis 85. Lebensjahr auftreten, gerecht zu werden. Das 4. Alter stellt an die Gesellschaft und den Einzelnen ganz andere Anforderungen als das 3. Alter. Für das 3. Alter besteht die Herausforderung in der Schaffung von mehr Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation. Dagegen steht im 4. Alter würdevolle Integration durch Schutz und Unterstützung bei wachsender Abhängigkeit und Pflegebedürftigkeit im Vordergrund.

Diese Zweiteilung des Alters ist notwendig und hilfreich, doch sollten wir es dabei nicht bewenden lassen. Die gerontopsychologische Forschung hat gezeigt, dass es *das* Altern nicht gibt. Wir müssen zwischen Personen unterscheiden: Jede Person, und man sollte hinzufügen, jede Kohorte (Geburtsjahrgang) altert anders. So wurden etwa in der Berliner Altersstudie unter den über 75-Jährigen mehr als sieben verschiedene Altersformen gefunden, die vom fröhlichen, fiten und aktiven über den zufriedenen, kontemplativen bis hin zum missmutig enttäuschten sowie abhängigen und schwachen alten Menschen reichen.[5] Das chronologische Alter verliert im Verlauf des Lebens zunehmend an Informationswert hinsichtlich der Eigenschaften und der Leistungsfähigkeit des Menschen. Hier liegt eine große Herausforderung an die Gesellschaft: Nicht ein Rezept für alle, sondern eine Vielfalt an Alternsformen gilt es zu unterstützen und zu propagieren. Die biologischen wie die psychologischen Entwicklungsprozesse gewinnen im letzten Lebensabschnitt an Dynamik, ähnlich – aber nicht symmetrisch – wie zu Beginn des Lebens. Am Anfang des Lebens unterteilen wir in Entwicklungsabschnitte von zwei bis drei Jahren (z. B. Säuglingsalter, Kleinkindalter) und dann von fünf und zehn Jahren (z. B. mittlere Kindheit, Adoleszenz). Eine ähnliche Feingliederung (in umgekehrter Reihenfolge) ist auch für unser Nachdenken über die Gestaltung der letzten 25 bis 30 Jahre des Lebens sinnvoll.

Die Stereotypenforschung hat gezeigt, dass es in den Köpfen der Menschen eine Vielzahl von Vorstellungen über das Alter und keineswegs nur *ein* positives oder *ein* negatives Altersstereotyp gibt.[6] In den Medien herrscht allerdings häufig noch ein einseitig negatives Altersstereotyp vor. Alter wird in den Printmedien, den Nachrichten- und Magazinsendungen fast ausschließlich als „Problemlage“ diskutiert. Im Gegensatz dazu wird in vielen Unterhaltungsendungen ein unrealistisch positives Altersbild gezeichnet, das soweit geht, dass „das Alter“ eigentlich ausgespart bleibt.[7] Eine Vielfalt von Altersbildern in der Öffentlichkeit hat demgegenüber eine nicht zu unterschätzende Vorbildwirkung für ältere Menschen, aber auch für die Ausbildung der Vorstellungen über das eigene zukünftige Altern bei Jüngeren. Wir wissen aus der gerontologischen Forschung, dass die Wirkung von Altersbildern auf das individuelle Altern enorm ist. So konnte eine jüngst veröffentlichte Studie einen Zusammenhang zwischen der Positivität oder Negativität des Altersbildes und der Lebensdauer nachweisen. Personen mit einer positiven Einstellung zum Alter lebten 7,5 Jahre länger als solche mit einer negativen Einstellung.[8] Hier liegt eine Verantwortung u. a. auch für die Medien in Deutschland, im Unterhaltungs- wie im Informationsbereich ein vielfältigeres, differenzierteres Bild des Alters zu etablieren.

III. Produktivität und Alter

Eine Gesellschaft mit einem Anteil von gegenwärtig etwa 25 Prozent und demnächst fast 40 Prozent über 60-Jähriger sollte, ja muss Möglichkeiten vorsehen, dass alte Menschen sich produktiv einbringen können. Damit ist nicht unbedingt die Erhöhung des Rentenalters gemeint. Vielmehr geht es um die Schaffung neuer Formen der Produktivität, die den Fähigkeiten und Wünschen dieser Lebensphase gerecht werden, ähnlich wie dies in dem von den Vereinten Nationen 2002 in Madrid verabschiedeten internationalen Aktionsplan für das Altern vorgeschlagen und empfohlen wird.[9]

Es gibt in Deutschland auch schon eine Reihe von Ansätzen, wie zum Beispiel den Seniorexpertenservice oder die Wissensbörsen, welche die Möglichkeit zur tätigen Produktivität jenseits des Erwerbslebens im klassischen Sinne bieten. In jüngster Vergangenheit hat sich der Schwerpunkt auf die Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements verlagert. Ehrenamtlich tätige ältere Menschen sollen qualifiziert werden, ehrenamtliche Initiativen zu unterstützen, aber auch andere am Ehrenamt interessierte alte Menschen für solche

5 Vgl. Karl Ulrich Mayer/Paul B. Baltes (Hrsg.), Die Berliner Altersstudie, Berlin 1996.

6 Vgl. Sigrun-Heide Filipp/Anne-Kathrin Mayer, Bilder des Alters, Stuttgart 1999.

7 Vgl. Eva-Marie Kessler/Katrin Rakoczy/Ursula M. Staudinger, How realistic is the portrayal of older people in prime time TV series?, Dresden 2003 (i. E.).

8 Vgl. Becca R. Levy/Martin D. Slade/Suzanne R. Kunkel/Stanislav V. Kasl, Longevity increased by positive self-perceptions of aging, in: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 83 (2002), S. 261 ff.

9 Der Wortlaut des Aktionsplanes und die Relevanz für die ECE-Staaten ist zu finden unter *www.mica2002.de*

Tätigkeiten zu motivieren und weiterzubilden.[10] Allerdings zeigen alle diese Bemühungen bisher noch nicht die angestrebte Breitenwirkung bei der gegenwärtig älteren Generation. Nach dem Alters-Survey[11] sind bei den über 65-Jährigen nur 12,3 Prozent ehrenamtlich und 3,3 Prozent beruflich tätig. Im internationalen Vergleich ist das Engagement der deutschen Rentner als vergleichsweise gering einzustufen: Spitzenwerte werden beispielsweise aus Japan berichtet, wo im Alter noch 27,7 Prozent der Befragten arbeiten, oder aus den USA, wo sich 30,7 Prozent der Älteren ehrenamtlich engagieren. Neben dieser klassisch tätigkeitsbezogenen Betrachtung von Produktivität soll im Folgenden ein psychologischer Begriff von Produktivität vorgestellt werden, der wesentlich breiter angelegt ist.[12]

Der psychologische Begriff von Produktivität geht über manuelle und geistige Produktivität, also das Herstellen von Dingen mit unseren Händen oder das Produzieren von Texten, Ratschlägen und Ideen hinaus. Im Alter gibt es eine psychologische Form der Produktivität, die darin besteht, mit den altersbedingt auftretenden Einbußen produktiv umzugehen.[13] Psychologische Produktivität kann dementsprechend neben manueller und geistiger auch emotionaler und motivationaler Natur sein. Was hat man sich hierunter vorzustellen?

Gemeint ist mit emotionaler Produktivität, dass eine Person, die chronisch unter extremen altersbedingten Einschränkungen leidet, durch die eigene emotionale Verfassung – also zum Beispiel durch Zufriedenheit und Ausgeglichenheit – sich eine positive Ausstrahlung „erarbeitet“ hat und damit zugleich einen psychologisch produktiven Kontext für andere Menschen bildet. Man kann so an der Entstehung positiver Emotionen in anderen Menschen direkt Anteil haben und auf diese Weise psychologisch produktiv sein. Darüber hinaus hat die emotionale Verfassung natürlich Auswirkungen auf das Denken und Wollen der Person selbst. Schließlich ist mit der motivationalen Natur von Produktivität gemeint, dass man durch die eigenen Ziele und Werte produktiv zu sein vermag, aber auch, dass man Ziele und Werte in anderen mit beeinflussen kann. Was bedeutet es zum Beispiel für eine/n 40-jährige/n ArbeitnehmerIn, eine/n 75-jährige/n RentnerIn zu kennen, die/der trotz gesundheitlicher Einschränkungen zufrieden und in Harmonie ihre/seine Tage verbringt? Könnte dies nicht eine Lebensperspektive aufzeigen, die auf die Lust am gegenwärtigen Leben und Arbeiten zurückstrahlt?

So verstandene Produktivität bemisst sich vornehmlich in Erkenntnis, Anerkennung, emotionalem Wohlbefinden, in Zielgerichtetheit des Strebens oder in Lebenssinn. Diese für volkswirtschaftliche Überlegungen zunächst scheinbar so wenig relevanten Maßeinheiten sind in ihren indirekten Auswirkungen auf die volkswirtschaftliche Produktivität im engeren Sinne jedoch kaum zu überschätzen.

Der Mensch erfährt dort Sinn und ist dort psychologisch produktiv, wo er Pläne verfolgt, die eine harmonische Erfüllung seiner verschiedenen Fähigkeiten und Interessen erwarten lassen, und wo er in diesen Plänen vorankommt.[14] Ein solcher Sinnbegriff und Begriff von Produktivität machen deutlich, dass der biologische Abbau und der soziale Rollenverlust per se zu keinem Bedeutungs- oder Produktivitätsverlust führen müssen. Vielmehr ist es das Leben, das die alte Person mit diesen biologischen und sozialen Veränderungen führt, das sinnvoll oder sinnlos, das produktiv oder unproduktiv ist.

Die Bewältigung der beiden letzten Entwicklungsaufgaben des Menschen – nämlich zum einen die Weitergabe von Erfahrungen an die nachfolgenden Generationen (Generativität) und zum anderen die Integration des gelebten und des ungelebten Lebens im Angesicht der eigenen Endlichkeit – trägt zu dieser Form der Produktivität bei.[15] Beide Aufgaben stehen in engem Zusammenhang mit der bewussten Wahrnehmung und Akzeptanz von auslaufender Lebenszeit. Vielleicht liegt gerade in diesem Bewusstsein der Endlichkeit auch die Kraft, die Einheiten des Glücks zu verkleinern, sich an den kleinen Dingen des Lebens zu freuen, eine Bescheidenheit und Zufriedenheit zu entwickeln, die früheren Lebensaltern so normalerweise verschlossen bleibt.

Die Lösung dieser Entwicklungsaufgaben wird zwar angestrebt, jedoch ist sie nicht garantiert; sie

10 Vgl. Erfahrungswissen für Initiativen (*www.efi-programm.de*): ein Modellprogramm des BMFSFJ.

11 Vgl. Martin Kohli/Hans Künemund, Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte, Forschungslage, Empirie, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 130.1, Stuttgart 1997. *Anm. der Redaktion:* vgl. auch ihren Beitrag in diesem Heft.

12 Vgl. Ursula M. Staudinger, Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter, in: Margret M. Baltes/Leo Montada (Hrsg.), Produktivität und Altern, Hamburg 1996.

13 Vgl. Ursula M. Staudinger, Viele Gründe sprechen dagegen und trotzdem fühlen viele Menschen sich wohl: Das Paradox des subjektiven Wohlbefindens, in: Psychologische Rundschau, Bd. 51 (2000), S. 185 ff.

14 Vgl. Ursula M. Staudinger, Lebenserfahrung, Lebenssinn und Weisheit, in: Sigrun Heide Filipp/Ursula M. Staudinger (Hrsg.), Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters (Enzyklopädie der Psychologie), Göttingen 2003 (i. E.).

15 Vgl. Erik H. Erikson, Identität und Lebenszyklus, Frankfurt/M. 1966.

kann auch misslingen. Der alte Mensch versinkt dann in Verzweiflung über sein unerfülltes, verronnenes Leben. Der Bilder verbitterter, halsstarriger und der Welt gegenüber verschlossener alter Menschen sind viele in der Literatur. Wenn aber die Bewältigung des Alterns gelingt, so werden dessen Eigenschaften – die „psychologischen Produkte" – als große Tugenden wie Weisheit, Lebenserfahrung, Gelassenheit oder Besonnenheit bezeichnet. Gelassenheit angesichts nachlassender körperlicher und sozialer Kräfte ist nicht als unrealistisches Zudecken, als Schönfärberei zu verstehen. Hier handelt es sich vielmehr um die Fähigkeit, auch in der Niedergeschlagenheit über Verlorenes oder nicht mehr zu Erreichendes noch zur Hoffnung zurückzufinden.[16] Gelassenheit, Einsicht oder gar Weisheit kommen aber nicht „automatisch" mit dem Älterwerden; sie erfordern vom Einzelnen, dass er sich mit seinen Erfahrungen, der Endlichkeit des eigenen Lebens wie auch mit der Aufgabe der Generativität gegenüber den nachfolgenden Generationen aktiv auseinander setzt.[17]

Auf diese Weise im Alter produktiv zu sein stellt also Anforderungen an den Einzelnen. Die Gesellschaft wiederum ist gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die diese Art der Produktivität unterstützen, sie vielfach erst möglich werden lassen. Zusammenfassend gilt also: (1) Produktivität ist nicht mit Aktivität gleichzusetzen. Viele Menschen wünschen sich im Alter die Erlaubnis (und sollten sie von der Gesellschaft bekommen), erschöpft zu sein. (2) Die interaktive Natur der Spezies Mensch ist auch für das Verständnis der psychologischen Produktivität des Alters zentral. Der alte Mensch ist ein nicht zu unterschätzender Entwicklungskontext für die nachfolgenden Generationen und umgekehrt. Folgendes Gedankenexperiment macht dieses Argument vielleicht noch deutlicher: Stellen wir uns eine Gesellschaft vor, in der alle Menschen mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben sterben. Welche Folgen hätte dies für die emotionale und motivationale Verfassung der im Erwerbsleben Stehenden? (3) Produktivität im Alter umfasst bei entsprechender Unterstützung durch die soziale Umwelt das ganze Spektrum alter Menschen, nicht nur die Gesunden und Aktiven, sondern auch die Pflege- und Hilfsbedürftigen. Und schließlich sei (4) nochmals auf die Bedeutsamkeit gesellschaftlicher Strukturen und der Öffentlichkeit in ihren förderlichen und – wie leider noch so häufig – auch hinderlichen Auswirkungen auf die Produktivität und Selbstentfaltung im Alter hingewiesen.

16 Vgl. U. M. Staudinger (Anm. 13).
17 Vgl. dies. (Anm. 14).

Die Sozialpolitik ist aufgefordert, Rollenmöglichkeiten zu schaffen, welche die psychologische und die tätige Produktivität alter Menschen nutzen helfen. Dies gilt ebenso für die Schaffung institutioneller Strukturen hinsichtlich der Versorgung und Unterstützung Pflegebedürftiger, um auch ihnen Raum für die Äußerung von psychologischer Produktivität zu ermöglichen. Auch Technik und Umweltgestaltung sollte man in diesem Zusammenhang nicht vergessen. Es besteht die Chance, dass eine neue Generation an „intelligenten" technischen Hilfsmitteln den Alltag im Alter wesentlich erleichtert:[18] Es werden beispielsweise Gedächtnisdefizite dadurch ausgeglichen, dass der Herd Alarm schlägt, wenn etwas überkocht. Es wird der chronischen Gefahr des Flüssigkeitsmangels, die im Alter aufgrund reduzierten Durstempfindens gegeben ist, durch „sprechende" Flaschen entgegengewirkt. Es wird dem Schlaganfall und Herzinfarkt durch „intelligente" Kleidung mit integriertem Frühwarnsystem vorgebeugt. Durch solch vielfältige technische Hilfen wird es Älteren nicht zuletzt ermöglicht, länger in der eigenen Wohnung leben zu können.

IV. Bildung für das Alter

Das verlängerte Leben stellt Herausforderungen an den Einzelnen wie an die Gesellschaft insgesamt, die der Unterstützung durch entsprechende Bildungsangebote und einer veränderten Institutionenwelt der Bildung bedürfen. Es sind allerdings nicht nur die demographischen Herausforderungen, die für das Bildungssystem relevant sind. Es sind auch die neuen Herausforderungen einer zunehmend globalisierten und sich immer schneller wandelnden Welt.[19] In den westlichen Industriegesellschaften ist eine immer älter werdende Bevölkerung mit immer stärker beschleunigtem Technologie- und Wissenswandel konfrontiert. Das Individuum und die Gesellschaft müssen also nicht nur damit fertig werden, dass gegenwärtige und zukünftige Generationen beträchtlich länger leben als alle anderen vor ihnen, sondern sie müssen auch damit umgehen, dass frühere Konzepte wie einmaliger, lebenslanger Kompetenzerwerb oder eine weitgehende berufliche Planungssicherheit der Vergangenheit angehören.

18 Vgl. Georg Rudinger/Elke Jansen, Technik, neue Medien und Verkehr, in: S. H. Filipp/U. M. Staudinger (Anm. 14).
19 Vgl. H. Beare/R. Slaughter, Education for the twenty-first century, New York 1993.

Wir werden älter als je zuvor und das in einer sich immer rascher wandelnden Gesellschaft. Dies bedeutet u. a., dass Bildung nicht mehr nur auf *einen* Beruf gerichtet und nicht nur auf Berufsqualifikation beschränkt sein kann. Vielmehr ist es notwendig, über kontinuierliche berufsbildende Prozesse nachzudenken und neben die Berufsbildung – ganz im Sinne Wilhelm von Humboldts – die „Entwicklungsbildung" zu stellen. Mit „Entwicklungsbildung" meine ich, dass die Gestaltungsmöglichkeiten von Entwicklung und Altern, die aufgrund kultureller Intervention (Hygiene, Medizin, Ernährung) historisch neue zeitliche Dimensionen angenommen haben, dem Einzelnen nicht mehr „automatisch" gegeben sind oder vermittelt werden. Die verlängerte Lebenszeit ist nicht durch evolutionär geprägte biologische Prozesse optimiert. Auch die Vermittlung von Gestaltungswissen durch Traditionen und familiäre Sozialisation ist nicht gewährleistet, da vorherige Generationen weder mit solchen individuellen noch gesellschaftlichen Umständen Erfahrungen sammeln konnten. Vielmehr ist hier ein gesellschaftlicher Bildungsauftrag entstanden, den es gilt, institutionell und curricular aufzunehmen.[20]

Aus solchen Überlegungen leitet sich eine weitere grundlegende Bemerkung ab. Die Maßnahmen angesichts der demographischen Verschiebungen und des rapiden Wissens- und Technologiewandels in unserer Gesellschaft müssen immer auf zwei Zielgruppen gerichtet sein: zum ersten natürlich auf die gegenwärtig alten Geburtsjahrgänge, also Menschen, die vor 1940 geboren wurden (wenn man etwa das Alter 60 als Trennlinie annimmt), und zum zweiten aber auch auf die zukünftig alten Jahrgänge. Die Maßnahmen, die diesen beiden Zielgruppen dienen, überlappen sich zwar, sind aber nicht identisch. Manche Veränderungen der Bildungsangebote und Bildungstechniken, die speziell für die Ausgangslage der gegenwärtig alten Jahrgangsgruppen entwickelt werden müssen, werden für die zukünftig Alten nicht nötig sein – und umgekehrt müssen Maßnahmen, die auf die zukünftigen Alten gerichtet sind, sich auf die Umgestaltung der Bildung in allen Lebensabschnitten beziehen, was für die jetzt Alten keine Relevanz mehr besitzt. Denn hinsichtlich der zukünftig Alten wird deutlich, dass Bildungsmaßnahmen, die auf die Bewältigung des immer währenden Wandels und die Vermittlung von Entwicklungswissen für den Einzelnen gerichtet sind, nicht erst im Alter ansetzen können, sondern eine Umgestaltung und Innovation des gesamten Bildungssystems verlangen.

Ein hilfreiches Rahmenkonzept für solche weitergehenden Überlegungen stellt das Modell der Veränderung der Lebenszeitstruktur von Riley und Riley dar.[21] In diesem Modell wird deutlich, dass die klassischen Säulen der Lebenslaufstruktur von Bildung, Arbeit und Freizeit nicht mehr sequentiell hintereinander geschaltet sein können, sondern parallel in enger zeitlicher Verknüpfung den Lebenslauf prägen müssen, um die geschilderten Herausforderungen zu bewältigen. Das heißt, wir müssen sukzessive Abschied nehmen von der Vorstellung, in der Kindheit und Jugend nur zu lernen, dann nur zu arbeiten und im Alter nur Freizeit zu haben. Schon die erste formale Schulausbildung sollte im zweiten Teil, also im Alter zwischen 12 und 18 Jahren, eine enge Verzahnung mit der Welt der Arbeit haben.

Arbeitsbiographien werden nicht mehr ausschließlich aus der Ausübung eines Berufs bestehen, sondern es muss immer wieder Phasen der Weiterbildung und auch der Umbildung geben. Dazu ist es notwendig, an Bildungsurlaub und das so genannte Sabbatjahr zu denken und diese zu einem normalen Bestandteil unserer Arbeitswelt zu machen.[22] Schließlich kann das Alter nicht mehr nur aus Freizeit bestehen. Dazu ist diese letzte Lebensphase zu lang geworden und dazu sind wir im Durchschnitt im 3. Alter (60 bis 75/80 Jahre) in der Regel noch zu gesund und tatkräftig. Ganz abgesehen von der Tatsache, dass die Umdrehung der Bevölkerungspyramide von „Tannenbaum" zum „Bevölkerungspilz" es notwendig macht, die Produktivität dieser älteren Bevölkerungsgruppe zu nutzen. Die Übernahme von beruflichen und ehrenamtlichen Aufgaben im Alter gilt es durch ein solches verändertes Bildungssystem zu unterstützen.

Ein mögliches Missverständnis möchte ich hier jedoch versuchen auszuräumen. Man sollte aus der Tatsache, dass wir uns ein Leben lang bilden müssen, nicht schließen, dass das erste formale Bildungserlebnis deshalb weniger bedeutsam würde. Das Gegenteil ist der Fall.

Der erste Kontakt mit Bildung beeinflusst unser weiteres Umgehen mit Bildung. Je besser und „höher" der erste Bildungsabschluss, desto höher ist die Chance, dass die Motivation und die Kompetenz für weitere Lernphasen im Leben vorhan-

20 Vgl. Ursula M. Staudinger, Eine Expertise zum Thema „lebenslanges Lernen" aus der Sicht der Lebensspannen-Psychologie, in: Franz Achtenhagen/Wolfgang Lempert (Hrsg.), Lebenslanges Lernen im Beruf: Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter (III), Opladen 2000.

21 Vgl. Mathilda W. Riley/Jack W. Riley, Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns, in: P. B. Baltes/J. Mittelstraß/U. M. Staudinger (Anm. 2).

22 Vgl. Karl U. Mayer, Bildung und Arbeit in einer alternden Bevölkerung, in: P. B. Baltes/J. Mittelstraß/U. M. Staudinger (Anm. 2), S. 518 – 543.

den ist.[23] Hieraus leitet sich ganz zentral ab, dass die Anstrengungen für lebenslanges Lernen zuallererst in den ersten acht bis zehn Schuljahren ansetzen müssen. Hier muss es, nur um ein Beispiel zu nennen, neben der Vermittlung der klassischen Kulturtechniken zu einer stärkeren Fokussierung auf das „learning to learn“ kommen.

Betrachten wir zunächst die gegenwärtig alten Jahrgänge, so ist festzuhalten, dass die gerontopsychologische Forschung eindrucksvoll nachgewiesen hat, dass die Fähigkeit zu lernen – wenn auch langsamer und mit erhöhtem Aufwand – durchaus ein Leben lang gegeben ist, sofern keine pathologischen Bedingungen vorliegen.[24] Es gibt in diesem Bereich auch schon eine ganze Reihe von Ansätzen, wie die Universitäten des 3. Lebensalters oder das Seniorenstudium, das alte Menschen an die Universitäten holt, sowie die Volkshochschulen als klassische Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Außerdem gibt es vielfältige private Angebote der Weiterbildung. Allerdings erreichen alle diese Angebote nach wie vor nur einen kleinen Teil der älteren Bevölkerung und bevorzugt die gebildeteren Schichten.[25] Eine größere Breitenwirkung wäre also wünschenswert. Biographisch geringe Erfahrung mit Bildungseinrichtungen lässt es wenig wahrscheinlich werden, dass man im Alter dann eine solche aufsucht.[26] Dieser Trend zur Kontinuität wird allerdings noch verstärkt durch stereotypkonforme Ängste bezüglich der eigenen Leistungsfähigkeit und dem Vergleich mit anderen, besonders auch Jüngeren.

Wenn wir an Bildung für zukünftig alte Generationen denken, wenden wir uns dem Thema des lebenslangen Lernens zumeist im klassischen Sinne zu.[27] Unsere existierenden Bildungsinstitutionen (Hauptschule, Realschule, Berufsschule, Gymnasium, Universität) haben bisher wenig bis keine Erfahrung mit dem lebenslangen Lernen. Sie setzen die klassische Idee der formalen Bildung um: Vermittlung der wichtigsten Kulturtechniken sowie berufsspezifische Kompetenzen und Fertigkeiten bzw. weiter gehende höhere Bildungsanstrengungen, die dann etwa mit 25 Jahren mit einem Universitätsabschluss enden.

Hier muss entschieden diversifiziert werden: Die klassische Bildungsklientel der 6- bis 25-Jährigen muss um 40 bis 50 Jahre auf die 6- bis 65-/75-Jährigen erweitert werden. Dieses enorme Erweiterung des Altersspektrums macht nochmals eindrücklich, vielleicht auch erschreckend deutlich, vor welch großen Herausforderungen unser Bildungssystem steht. Universitäten beispielsweise sollten ihre Expertise in einem breiten Disziplinenspektrum nutzen, um Studiengänge zu entwickeln und anzubieten, die sich auf Um- und Weiterbildung und nicht nur auf Erstausbildung beziehen. Das breite Disziplinenspektrum macht es Universitäten auch prinzipiell möglich, auf arbeitsmarktrelevante interdisziplinäre Anforderungen mit entsprechenden Studiengängen zu reagieren. Die nachwachsenden Geburtenjahrgänge werden kleiner, die dadurch an den Schulen und Universitäten frei werdenden Kapazitäten müssen sich auf neue Gruppen von Bildungsuchenden konzentrieren und entsprechend umorganisiert werden.

Es reicht also nicht aus, Menschen mittleren und höheren Alters in existierende Bildungsangebote zu integrieren. Dies ist zwar für bestimmte Personen und Bildungsziele möglich, doch für andere nicht. Die Bildungsziele und Bildungseinheiten verschiedener Altersgruppen sind genauso unterschiedlich wie die jeweils effektivsten Lehrformen. Vielmehr muss über neue, altersspezifische Angebote nachgedacht werden, die aber durchaus auch von existierenden Bildungsinstitutionen in „neuem Gewande“ angeboten werden können.

Eine wichtige Voraussetzung für die notwendigen gesellschaftlichen und individuellen Veränderungsprozesse ist, dass die veränderte Konzeption von Ausbildung und Bildung auch in den Medien und der öffentlichen Meinung wahrgenommen wird und dort das klassische sequentielle Modell der Lebenslaufstrukturierung ablöst. Nachwachsende Generationen dürfen nicht mehr mit der Vorstellung aufwachsen, dass „Schule“ etwas ist, was man am Anfang des Lebens für einige Jahre absolviert und dann mit dem erworbenen Abschluss ad acta legt, sondern sie müssen mit der Vorstellung groß werden, dass es vielmehr normal ist, sich ein Leben lang weiterzubilden, neu zu bilden, umzubilden. Gleiches gilt für Lehrer, Ausbilder und Eltern. Es muss sich das Verständnis durchsetzen, dass sich Bildung *im* Alter und Bildung *für* das Alter individuell und volkswirtschaftlich „lohnt“.

Neben die klassische Schul- und die Berufsbildung muss die Entwicklungsbildung treten. Wie bereits erwähnt, können wir nicht mehr davon ausgehen, dass gegenwärtige und künftige Generationen qua

---

23 Vgl. J. Mirowski/C. E. Ross, Education, personal control, life style, and health, in: Research on Aging, Bd. 20, 1998, S. 415 ff.

24 Vgl. Paul B. Baltes/Ursula M. Staudinger/Ulman Lindenberger, Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning, in: Annual Review of Psychology, Bd. 50, 1999, S. 471 ff.

25 Vgl. Martin Kohli/Hans Künemund (Hrsg.), Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Partizipation im Spiegel des Alters-Surveys, Opladen 2000.

26 Vgl. Ineke Maas/Ursula M. Staudinger, Kontinuität und Diskontinuität im Lebenslauf, in: K. U. Mayer/P. B. Baltes (Anm. 5).

27 Vgl. G. Dohmen, The future of continuing education in Europe, Bonn 1998.

ihrer menschlichen Natur das Wissen und Können besitzen, um ihren Lebenslauf und ihre Entwicklung zu „optimieren“. Vielmehr bringen der rasante gesellschaftliche Wandel mit seiner Vielfalt von Lebenslaufmöglichkeiten sowie die historisch neue, extreme Verlängerung der Lebenszeit Anforderungen für den Einzelnen mit sich, die er/sie nur noch bedingt ohne weitere Bildungsanstrengungen erfolgreich bewältigen kann. Auch die Familie stößt hier an ihre Grenzen, da eine historisch neue Situation vorliegt, für die es keine Vorerfahrung in der Eltern- oder gar Großelterngeneration gibt, und uns der gesellschaftliche Wandel tagtäglich mit immer wieder neuen Herausforderungen konfrontiert.

Diesem durch die demographischen Umbrüche und die anderen Eigenschaften der postindustriellen Gesellschaft bedingten enormen Bildungsbedarf im Bereich der Lebensführung und Lebensbewältigung gilt es durch entsprechende Angebote zu entsprechen. Geschieht dies nicht, besteht die Gefahr, dass in unserer Gesellschaft die Schere des Wissens immer weiter auseinander klafft. Dieses Auseinanderklaffen bedeutet, dass sich Personen, die Zugang zu höherer Bildung haben, Kompetenzen und das Ausgangswissen erwerben, sich weiteres Wissen zur Entwicklungsoptimierung kontinuierlich zugänglich zu machen. Andere Bevölkerungsschichten dagegen wird dieser selbst gesuchte Zugang zu entwicklungsrelevantem Wissen verwehrt sein. Schlimmer noch – sie werden gar nicht wissen, dass es solches Wissen gibt. Eindrucksvoll zeigte jüngst eine Untersuchung, welche Konsequenzen das Bildungsniveau in diesem Fall auf gesundheitsrelevantes Wissen und gesundheitsförderlichen Lebensstil hat.[28] Um solche Bildungslücken zu schließen, sollte man beginnen, über Unterrichtselemente nachzudenken, die sich mit dem Wissen beschäftigen, das man in den letzten Jahrzehnten in den Verhaltens- und Sozialwissenschaften über Voraussetzungen und Prozesse gelungener Entwicklung angesammelt hat.[29]

V. Intergenerationelle Beziehungen

Der demographische Wandel stellt uns auch vor die Frage der intergenerationellen Beziehungen und der Generationengerechtigkeit in unserer Gesellschaft. In dem schon erwähnten neuen Weltaltenplan der Vereinten Nationen steht diese Thematik unter dem Stichwort einer „Gesellschaft für alle Altersgruppen“ (A Society for all Ages) ganz oben auf der Agenda. Generationenbeziehungen und -gerechtigkeit an sich sind keine neuen Themen, neu ist jedoch die Betonung der Tatsache, dass Gerechtigkeit in beide Richtungen gelten muss, also hinsichtlich der alten wie der jungen Generation. Dies impliziert ein Geben und Nehmen, ein Fordern und Zurückstecken auf beiden Seiten. Die Notwendigkeit für gegenseitige Solidarität ist dabei niemals „noch nicht relevant“ oder irgendwann „abgegolten“. Sie stellt vielmehr – wie die Bildung – einen lebenslangen Anspruch an jedes Mitglied eines Gemeinwesens dar.

Im Jahr 2050 sollen, wie bereits erwähnt, fast 40 Prozent der Bevölkerung 60 Jahre und älter sein.[30] Gegenwärtig liegt dieser Anteil bei etwa 20 Prozent. Aus diesen Schätzungen lässt sich ableiten, dass sich in Zukunft notgedrungen mehr Kontakte zwischen den Generationen in verschiedenen Lebenskontexten ergeben werden – insbesondere am Arbeitsplatz, aber auch in Nachbarschaftsumwelten, in Vereinen, religiösen Gruppierungen, in Fortbildungseinrichtungen und Universitäten. Ob diese dann als bedrohlich für die Innovationskraft einer Gesellschaft oder ganz im Gegenteil als eine Chance anzusehen sind, ist eine Frage, der es in der gegenwärtig noch fehlenden Forschung nachzugehen gilt.

Die derzeitigen Daten zu außerfamiliären Kontakten über die Altersgrenzen hinweg sind allerdings noch bestürzend: In einer jüngsten repräsentativen Studie aus Baden-Württemberg etwa gaben von den 15- bis 20-Jährigen nur 14 Prozent an, dass sie im Beruf oder in ihrer Ausbildung häufig mit über 60-Jährigen zu tun haben. Und außerhalb des beruflichen Kontexts sind es sogar nur noch vier Prozent der 15- bis 20-Jährigen, die häufig Kontakt mit über 60-Jährigen haben. Erstaunlich sind allerdings auch die Angaben zu familiären Kontakten: Nur 33 Prozent der 15- bis 20-Jährigen gaben an, dass sie innerhalb der Familie häufig Kontakt mit über 60-Jährigen haben. Die Autoren der Studie ziehen das plakative Fazit: „Man kann somit . . ., festhalten, dass . . . der Kontakt zwischen Jung und Alt in Deutschland mehr oder minder abgerissen ist.“[31]

Aber es gibt Ausnahmen, wie beispielsweise die Zeitzeugen-Initiativen: Ältere Menschen gehen in die Schulen und sprechen mit Schülern über den Nationalsozialismus, den Krieg und die Nachkriegszeit. Der Wert der Vermittlung dieser historischen Erfahrungen aus erster Hand ist in seiner Wirkung auf die nachfolgenden Generationen gar nicht zu überschätzen. Es gibt weiterhin in jüngster Vergangenheit Modellversuche, die ältere Menschen als unterstützende Kräfte in Kindertages-

28 Vgl. J. Mirowski/C. E. Ross (Anm. 23).
29 Vgl. U. M. Staudinger (Anm. 20).

30 Vgl. Statistisches Bundesamt (Anm. 1).
31 Sigma, Survey zum Generationenverhältnis in Baden-Württemberg, Stuttgart 1999, S. 23.

stätten und Ganztagsschulen einsetzen. Solche generationsübergreifenden Einsätze älterer Menschen könnten noch vielfältiger werden.

Unsere gegenwärtig noch alterssegregiert organisierte Gesellschaft erlaubt es jedoch noch nicht, die Potenziale und/oder Gefahren intergenerationeller Beziehungen in ihrer ganzen Breite zu erkunden. Man nimmt beispielsweise einerseits an, dass sich Entwicklungsdefizite der Jugend und des Alters durch intergenerationelle Kontakte abmildern lassen. Andererseits gibt es aber auch Stimmen, die befürchten, dass durch vermehrten Kontakt Jugendlicher mit alten Menschen eine zu starke Rückwärtsgerichtetheit in der Erziehung entstehen könnte.[32]

VI. Ausblick

Kehren wir zum Ausgangspunkt dieses Beitrags zurück, so lässt sich hoffentlich feststellen, dass die Diskussion über „unser Alter“ in der Tat mehr ist als Rentendiskussion und Debatte um das Gesundheitssystem. Das Alter umfasst gegenwärtig einen Zeitraum von 25 bis 30 Jahren (wenn 60 Jahre der Startpunkt ist). Es stellt eine Herausforderung für den Einzelnen dar und für die Gesellschaft – aber ebenso eine Chance, die es zu nutzen gilt. Die Chance können wir dann verstärkt wahrnehmen, wenn u. a. in den Medien vielfältigere Altersbilder propagiert werden, die dem alten – aber auch dem jungen – Menschen aufzeigen, welche Möglichkeiten und Grenzen das Alter bietet und welche Verantwortung für die Gestaltung dieser Lebensphase damit einhergeht.

Die Chance der verlängerten Lebenszeit liegt in der Entdeckung neuer und veränderter Formen der tätigen und der psychologischen Produktivität des Alters. Die Chance längeren Lebens liegt auch im lebenslangen Lernen. Schließlich besteht ein gegenwärtig noch verborgenes Potenzial des erhöhten Altenanteils in unserer Gesellschaft vielleicht in der systematischen Nutzung intergenerationeller Kontakte. Wir müssen als Individuen und in vielen Bereichen unserer Gesellschaft umdenken und umstrukturieren, dann können wir das Alter, *unser* Alter auch als Möglichkeit und Chance und nicht nur als Problem begreifen.

32 Vgl. Ursula M. Staudinger, Opportunities and limitations of intergenerational relations, in: Stefan Pohlmann (Hrsg.), Facing an aging world – Recommendations and perspectives, Regensburg 2003; Marlis Buchmann, Notwendigkeit der Interdisziplinarität in der Jugendforschung, Vortrag anlässlich der Eröffnung des Jacobs Centers für Productive Youth Development an der Universität Zürich, 2. April 2003.

„Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“

Eine Dokumentation in Auszügen aus dem Schlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages

Sterben die Deutschen aus? Vergreist unsere Gesellschaft? Wird es einen „Krieg der Generationen“ geben? – Fragen, die dramatisch klingen und nicht immer von überlegter Wortwahl zeugen. Bestimmte Medien greifen sie gerne auf, vor allem, um Aufregung zu erzeugen und um zu emotionalisieren. Sachlich und ausführlich hat sich dagegen die Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ diesen aktuellen und vor allem zukünftigen Entwicklungen innerhalb der deutschen Bevölkerung gewidmet. Dafür nahm sie den Zeitraum bis 2050 ins Visier, was bedeutet, dass sie sich auf Schätzungen, Vorausberechnungen und vorsichtige Prognosen stützen musste. Zum ersten Mal in der Geschichte des Parlamentes hat sich eine Enquete-Kommission über drei Legislaturperioden hinweg mit einem Themenkomplex befasst. 1994 und 1998 gab es so genannte Zwischenberichte, 2002 wurde der 700 Seiten starke Abschlussbericht mit entsprechenden Handlungsempfehlungen an den Deutschen Bundestag vorgelegt und am 25. April 2002 im Parlament beraten. Von einer größeren Öffentlichkeit wurden allerdings die dort erarbeiteten und diskutierten, im Wortsinn fundamentalen, existenziellen Probleme unseres Landes kaum wahrgenommen.

Die Kommission hat sich mit allen wesentlichen Aspekten des demographischen Wandels auseinander gesetzt: Die Menschen leben länger aufgrund des technischen und medizinischen Fortschritts. Die Geburtenzahlen gehen zurück, und das schon seit Jahrzehnten. Das belegt eine Zahl, welche die Veränderungen innerhalb der Gesellschaft aus statistischer Sicht deutlich macht. Die Einwohnerzahl von heute rund 82 Millionen wird aller Voraussicht nach bis 2050 auf rund 60 Millionen sinken. Das bedeutet weniger Kinder und weniger Menschen, die im Arbeitsprozess stehen. Nicht nur die Wirtschaft muss sich mit diesem Szenario für die Zukunft auseinander setzen. Die Frühverrentungspraxis, die den Staat horrende Summen gekostet hat, steht auf dem Prüfstand. Es wird jetzt nach Lösungen gesucht, wie die Beschäftigung von Älteren gesteigert und ihre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden können.

In diesem Zusammenhang drängt sich zudem die Frage auf: Wie gestaltet das Land vor diesem Hintergrund seine Zuwanderungspolitik? Allen Beteiligten ist schon jetzt bewusst, dass Zuwanderung die Folgen des demographischen Wandels nicht aufhalten, sondern unter bestimmten Bedingungen nur mildern kann. Auch bei den ausländischen Staatsangehörigen geht nämlich die Zahl der Geburten zurück. Hier hat ein Anpassungsprozess stattgefunden. Auf ein fraktionsübergreifendes Konzept konnte sich die Kommission beim Thema Zuwanderung nicht einigen. Die aktuellen Auseinandersetzungen führen uns nahezu jeden Tag vor Augen, dass es hier wohl keinen Königsweg gibt.

Zur Diskussion fordert daneben das wachsende Pflegebedürfnis „Älterer“ und Hochbetagter heraus. Prävention, Rehabilitation, Differenzierung der Versorgung, verbindliche Versorgungsziele und Personalentwicklung sind in dem Themenkomplex „Gesundheit, Pflege und soziale Dienste“ wichtige Stichworte. Das Generationenverhältnis und der Generationenvertrag – also die auf gesellschaftlichen Normen und Werten basierende und nur zum Teil gesetzlich festgelegte Übereinkunft, der zufolge die mittlere Generation für den Unterhalt sowohl der Kinder als auch der nicht mehr erwerbstätigen Älteren sorgt – gehören ganz oben auf die Tagesordnung und damit die Reform der Sozialversicherungssysteme. Nur mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Frauenerwerbsquote gesteigert werden können. Die Wirtschaft braucht diese „stille Reserve“. Und viele Frauen wollen nun mal beides: Familie und Beruf. Damit verbunden ist wiederum eine verbesserte Kinder- und Schulbetreuung. Hier sieht man besonders, dass kein Politikfeld isoliert betrachtet werden kann. Die Reform der Altersversorgung in Deutschland ist weiterhin dringendst erforderlich. Und auch die gesetzliche Krankenversicherung stellt die demographische Entwicklung vor immense Probleme.

Elf Politiker und Politikerinnen aller Fraktionen und elf Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, so genannte Sachverständige, haben mit dem Abschlussbericht ein fundiertes Angebot erarbeitet, wie mit die-

sen wichtigen Fragen umgegangen werden kann. Es ist ein „Steinbruch" für die Wissenschaft, ein Arbeitsinstrument für die Parlamentarier und Parlamentarierinnen des 15. Deutschen Bundestages – und für jeden Einzelnen ein Angebot, sich mit der Komplexität einer Entwicklung auseinander zu setzen, die alle angeht und betrifft. Aus Platzgründen können im Folgenden nur einige der Themenfelder dokumentiert werden.

Der Kommissionsbericht liefert nicht nur eine Fülle von Analysen, Fakten, Handlungsempfehlungen und Literaturhinweisen, sondern gibt auch wichtige Denkanstöße für die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Alter und dem Altern. Letztendlich gilt: Alle Lebensphasen sind gleichwertig. Die einseitige, problematische Konzentration auf den derzeitigen Jugendwahn zeigt, dass das Alter neu bewertet werden muss. Dabei darf die steigende Anzahl älterer Menschen nicht nur unter kurzsichtigen Kostenaspekten diskutiert werden. Ältere Menschen sind mit ihren Erfahrungen und ihrem sozialen Engagement ein großer Gewinn für die Gesellschaft. So wird auch der Satz der amerikanischen Autorin, Sozialwissenschaftlerin und Feministin Betty Friedan schnell verständlich. Sie unterstreicht aus ihrer Sicht: „Was heißt denn Jungbrunnen. Der Altbrunnen bringt es."

Ines Gollnick

Ines Gollnick, M. A., arbeitet als freie Print- und TV-Journalistin in Bonn und Berlin. Sie schreibt u. a. für die Wochenzeitung „Das Parlament" über Themen zu den Ressorts Bildung, Medien und Jugend. Für die Themenausgabe „Zukunft der Generationen" von „Das Parlament" hat sie 2002 das redaktionelle Konzept erarbeitet.

Service:

Der Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik" ist kostenfrei als CD-ROM beim Deutschen Bundestag, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Platz der Republik, 11011 Berlin, erhältlich (Tel. 030/227 32 072). Als gedruckte Version kann er beim Bundesanzeiger-Verlag in Bonn unter Tel. 0228/38 20 840 bestellt werden. (18,60 Euro).

Die Bevölkerungspyramide in der Bundesrepublik Deutschland steht auf dem Kopf. Während der Anteil der Älteren immer größer und der Anteil der Berufstätigen immer kleiner wird, nimmt Deutschlands Bevölkerung drastisch ab. Immer mehr Menschen erreichen ein immer höheres Lebensalter. So sehr diese Tatsache zu begrüßen ist, bedeutet dieser demographische Wandel eine große Herausforderung: eine Herausforderung für jeden Einzelnen, für die Familien, für die Gesellschaft, für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, für die sozialen Sicherungssysteme wie für die Politik insgesamt. Mit unserem bisherigen Verständnis von Sozialstaat werden wir diesen Anforderungen im weitesten Sinne nicht mehr begegnen können (. . .).

Der demographische Wandel ist immens und macht es erforderlich, über die Veränderung im Bevölkerungsaufbau intensiv nachzudenken und mögliche Konsequenzen aufzuzeigen. Die sich abzeichnende Entwicklung ist eine Herausforderung, der von allen Seiten aus begegnet werden muss. Hier sind nicht nur Politiker in Bund, Ländern und Kommunen zum Handeln aufgerufen, sondern auch die Wirtschaft, das Gesundheitswesen, der Wohnungsmarkt, die Städte- und Verkehrsplanung, aber vor allem auch Bildung und Wissenschaft.

Der demographische Wandel und die enorme Verlängerung der durchschnittlichen Lebenszeit dürfen nicht primär als Problem, sondern müssen als Gewinn gesehen werden. Der Wunschtraum der Menschheit, möglichst alt zu werden, scheint zunehmend erfüllbar. Im Jahr 2050 wird die statistische Lebenserwartung der Frauen 85, die der Männer 80 Jahre sein. Diese Menschen sind weder der alte, graue Teil unserer Gesellschaft, noch sind sie als Rentnerberg anzusehen, wie es gelegentlich die veröffentlichte Meinung darstellt. Sie sind vielmehr Menschen einer Generation, deren altersbedingte Probleme wir in diesem Bericht aufzeigen und durch politische Handlungsvorschläge einer Lösung zuführen wollen (. . .).

(*Aus dem Vorwort von Walter Link, MdB, Vorsitzender der Enquete-Kommission)*

Generationenverhältnisse in der öffentlichen Diskussion

In den letzten Jahren wird in der Öffentlichkeit eine grundsätzliche Auseinandersetzung über die Folgen des demographischen Wandels für das Generationenverhältnis geführt. Dabei wird als eine extreme Position die Ansicht vertreten, dass auf Dauer den Jüngeren weder politische noch wirtschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten blieben, da die Älteren auf Kosten der Jüngeren leben und sie um ihre Chancen bringen würden. Der daraus resultierende Konflikt zwischen Alt und Jung sei bestimmt von der Erfahrung der Jüngeren, dass die Älteren als die jetzt Herrschenden alles verbraucht hätten, was die Lebensgrundlage der Jüngeren für die Zukunft sein müsste.

Diese Polarisierung dramatisiert die durchaus bestehenden Probleme und Konflikte in den Generationenverhältnissen in unzulässiger Weise. Denn sie skizziert ein Bild der Auseinandersetzung zwischen den Generationen, das mit der Komplexität der Realität wenig gemein hat. So ist zum einen auf Untersuchungen hinzuweisen, denen zufolge zwar Kontakt- und Kenntnisdefizite zwischen den Altersgruppen, aber keine unüberbrückbaren Gegensätze bestehen. Zum anderen ist festzuhalten, dass die sozialstaatlichen Verteilungsprobleme nicht allein auf den demographischen Wandel zurückzuführen sind. Vor allem aber ist darauf hinzuweisen, dass die Älteren im Verlauf ihres Lebens einen großen Beitrag für die Gesellschaft und damit gerade auch für die Jüngeren geleistet haben. So haben Ältere als Beitragzahlende die Renten ihrer Vorgängergeneration finanziert und dabei eigene Rentenansprüche erworben, außerdem sind sie durch Erbringung von Pflegeleistungen, als Konsumenten und Steuerzahler weiterhin ökonomisch aktiv, und schließlich haben sie den enormen Realkapitalbestand erarbeitet, der den Jüngeren heute zur Verfügung steht.

Um die für den Bestand der Gesellschaft notwendige Solidarität zwischen den Generationen zu stärken, ist es daher notwendig, der Dramatisierung des Generationenkonfliktes entgegenzuwirken und in der Öffentlichkeit für ein differenziertes Bild von den Beziehungen und Verhältnissen zwischen den Generationen zu sorgen. Wenn sich die Ambivalenz nicht in Entsolidarisierung auflösen soll, ist die Politik insbesondere dazu aufgefordert, rentenpolitische Verunsicherungen der jüngeren Altersgruppen zu vermeiden und das Vertrauen der 20- bis 50-Jährigen in die dauerhafte Gültigkeit des Solidarpaktes zu stärken (. . .).

Das Alltagsleben ist geprägt von der Dominanz der jüngeren und mittleren Altersgruppen, die, eingebettet in die Zwänge des Erwerbslebens, der Gesellschaft den Rhythmus vorgeben. Die moderne Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft orientiert sich an Funktionsnotwendigkeiten, die vom Einzelnen Mobilität, Flexibilität, Schnelligkeit und Reaktionsfähigkeit verlangen. Die jüngeren Alten verstehen es gut, sich an die von diesem Alltagsleben ausgehenden Anforderungen anzupassen. Anders ist dies bei den älteren Alten (viertes Alter) auf Grund nachlassender psychologischer Anpassungsfähigkeit und oftmals eingeschränkter Alltagskompetenz. Jüngere und ältere Menschen haben durchaus unterschiedliche Bedürfnisse, auf Grund deren sie sich gelegentlich im Alltagsleben wechselseitig als Störfaktoren empfinden (. . .).

Generationenverhältnisse und soziale Sicherung

Im Hinblick auf die Generationenverhältnisse und die soziale Sicherung bestehen in der politischen wie der wissenschaftlichen Diskussion manche Einseitigkeiten und verengte Perspektiven. Ein Beispiel dafür liefert die Aussage, die (aktiv) Versicherten in der Gesetzlichen Krankenversicherung subventionierten die „Krankenversicherung der Rentner“. Dies wird abgeleitet aus der Tatsache, dass in einer früheren Lebensphase die Beitragszahlungen die „in Anspruch genommenen“ Krankenversicherungsausgaben übersteigen, während bei Älteren das Verhältnis gerade umgekehrt ist. Dabei wird allerdings verkannt, dass Menschen im Zeitablauf die verschiedenen Lebensphasen durchlaufen und damit zeitweise „Nettozahlende“ und zeitweise „Nettoempfangende“ sind (. . .).

Angesichts des zunehmenden Anteils Älterer an der Gesamtbevölkerung wird – das obige Beispiel illustriert dies – zunehmend von einer ökonomischen Belastung der Jüngeren durch die Älteren gesprochen, was sich in Begriffen wie „Alterslast“, „Rentnerberg“ oder gar „Rentnerschwemme“ widerspiegelt. Dabei erfolgt häufig eine Gegenüberstellung zwischen den ökonomisch Aktiven in der Erwerbsphase und den ökonomisch Inaktiven als Synonym für ältere Menschen jenseits der Erwerbsphase. Allerdings wird dabei ökonomische Aktivität allein auf die Erwerbstätigkeit beschränkt. Doch auch Ältere sind in vielfältiger Weise ökonomisch aktiv. So beteiligen sie sich am Prozess der Wertschöpfung durch die Zurverfügungstellung von Finanzmitteln, die sie im Lebensablauf akkumuliert haben,und die zur Finanzierung von Investitionen genutzt werden können. Darüber hinaus führen Ältere wichtige Arbeiten aus, auch wenn diese nicht monetär vergütet werden, folglich nicht in die Berechnung des Sozial-

produktes eingehen und auch keine Erwerbsarbeit darstellen. Beispiele dafür sind Kinderbetreuung oder die Versorgung von Familienangehörigen im Krankheits- oder Pflegefall. Derzeit wird beispielsweise ein Drittel aller Pflegebedürftigen von Ehepartnerinnen oder Ehepartnern gepflegt. Es sind in der Regel ältere Menschen, die solche Pflegeleistungen erbringen. Würden solche Aktivitäten nicht erfolgen und stattdessen professionelle Dienstleistungen erforderlich, so würde das Ausmaß ökonomischer Aktivität unmittelbar deutlich werden.

Ältere Menschen sind zudem nicht nur Konsumenten, sondern sie beteiligen sich durch Steuerzahlungen an der Finanzierung von Staatsaufgaben, also z. B. der Finanzierung von Schulen, Hochschulen usw. Wenn und soweit sich die Struktur des Steueraufkommens hin zu indirekten Steuern verlagert, so sind die Älteren auf Grund ihrer vergleichsweise hohen Konsumquote, vor allem aber auch wegen ihres steigenden Anteils an der Bevölkerung – das heißt auch an allen Konsumenten –, immer stärker an der Finanzierung von Staatsaufgaben beteiligt. Der zunehmende Anteil Älterer an der Finanzierung von Staatsaufgaben kommt nicht zuletzt auch den Jüngeren zugute.

In der öffentlichen Diskussion wird in der Regel auf öffentliche Abgaben und Leistungen Bezug genommen. Hinzuweisen ist aber auch auf private intrafamiliäre Transfers. Dies sind zum einen laufende Transfers, vor allem Geldleistungen, zum Teil aber auch Realtransfers, z. B. durch den Einsatz von eigener Zeit bei der Betreuung von Enkelkindern. In Deutschland – dies zeigt der Alterssurvey – fließen intrafamiliäre Finanztransfers überwiegend von Älteren zu Jüngeren. Neben solchen laufenden intrafamiliären Transfers ist die Übertragung von Vermögen schon zu Lebzeiten oder im Todesfall (Vererbung) bedeutsam (. . .).

Schließlich ist der gesamtwirtschaftliche öffentliche und private Realkapitalbestand, der den Jüngeren für ihre eigenen Aktivitäten, für Ausbildung wie Produktion, aber auch zur Nutzung in der Freizeit zur Verfügung steht, maßgeblich durch Vorgängergenerationen geschaffen worden.

Dies macht deutlich, dass man im Zusammenhang von sozialer Sicherung und Verteilung zwischen den Generationen nicht isoliert einzelne Aspekte, wie beispielsweise die Gesetzliche Krankenversicherung bzw. die Gesetzliche Rentenversicherung oder andere öffentliche Einrichtungen, betrachten kann . . . Für das Verhältnis der Generationen zueinander ist in ökonomischer Hinsicht das Bündel aller Einrichtungen, Maßnahmen und Aktivitäten von Bedeutung.

Arbeit und Wirtschaft

In der Arbeitswelt zeichnet sich in den letzten Jahren eine scheinbar paradoxe Entwicklung ab: Während die Bevölkerung insgesamt altert, werden die Belegschaften immer jünger. So hat sich etwa in der Industrie gerade in den letzten Jahren der Anteil der Älteren an den Beschäftigten drastisch vermindert. . . Das Instrument der Frühverrentung eröffnete die Möglichkeit, ohne rechtliche oder tarifvertragliche Schutzbestimmungen und getragen von einem gesellschaftlichen Konsens zu einem Personalabbau und somit zu einer schnellen Verjüngung und Veränderung der Qualifikationsstruktur der Belegschaften zu gelangen. Dadurch sind die älteren Beschäftigten zunehmend zu einer Dispositionsmasse geworden, über die im Rahmen betrieblicher Personalstrategien flexibel verfügt und die zur Bewältigung unterschiedlicher betriebswirtschaftlicher Probleme fast beliebig vermindert werden kann. Es ist aber bereits mittelfristig absehbar, dass der demographische Wandel vor den Betrieben nicht Halt machen wird (. . .).

Wie sich mit Hilfe von Modellrechnungen zeigen lässt, führt bereits ein leichter Rückgang des vorzeitigen Renteneintritts von älteren Beschäftigten zu einer betrieblichen Altersstruktur, in der die über 50-Jährigen dominieren. Die Betriebe stehen daher vor der Herausforderung, ihre bisherigen personalpolitischen Strategien überdenken und eine qualitative Antwort auf die Alterung der Belegschaften finden zu müssen. Auf Grund des demographischen Wandels müssen die Betriebe insbesondere überprüfen, ob sie es sich wie bisher leisten können, das in den älteren Arbeitskräften schlummernde Humankapital ungenutzt zu lassen. In dem Maße, wie sich die Erwerbsbiographien nach hinten verlängern, erscheint es unausweichlich, Strategien zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit bzw. Arbeitsproduktivität der älteren Arbeitskräfte zu entwickeln.

Bislang ist die Haltung vieler Unternehmen gegenüber den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eher abwartend und distanziert. Die Betriebe haben häufig weder ein Interesse an der Aufstockung des Anteils älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, noch verfügen sie über Konzepte zum Umgang mit einer zukünftig alternden Belegschaft. Dahinter steht neben anderen Hinderungsgründen z. B. die altersskeptische Annahme, der zufolge die geminderte Leistungsfähigkeit und damit verbunden geringere Innovationsfähigkeit der Älteren die Flexibilität und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährde. Da neue technische und wissenschaftliche Er-

kenntnisse vorrangig über junge Leute Eingang in die Unternehmen fänden, müsse sich eine Alterung der Belegschaften negativ auf die Innovationsfähigkeit auswirken. Diese jugendzentrierte Sichtweise scheint heute ein weit verbreiteter Bestandteil der Unternehmenskultur zu sein. Aus wissenschaftlicher Perspektive erweist sich diese Haltung jedoch als Vorurteil. Einschlägige empirische Befunde liefern jedenfalls keinen Hinweis darauf, dass zwischen Lebensalter und Leistungsfähigkeit ein eindeutig negativer Zusammenhang besteht. Menschen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren sind zumindest im Durchschnitt nicht weniger leistungsfähig als jüngere. Mit dem Alter findet allenfalls ein Wandel in der Art der Leistungsfähigkeit . . . statt (. . .).

Bilanziert man angesichts dieser Erkenntnisse die Erfahrungen mit den bisher vorherrschenden betrieblichen Personalstrategien, so kommt man zu dem Schluss, dass die durch die Frühverrentung ermöglichte Verjüngung der betrieblichen Altersstrukturen nicht nur der innerbetrieblichen Zusammenarbeit zwischen den Altersgruppen, sondern letztlich auch dem Unternehmenserfolg nicht zuträglich war. Demgegenüber wäre im Sinne einer Optimierung der Unternehmenskultur ein innerbetrieblicher Generationenvertrag anzustreben, der auf Kooperation der älteren Erfahrungsträger mit den eher veränderungsorientierten jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angelegt ist . . . Altersgemischte Belegschaften repräsentieren eine Kombination von Eigenschaften wie Erfahrungswissen, Engagement und fachliche Kompetenz, die für die Betriebe ideale Voraussetzungen schaffen, um im Wettbewerb zu bestehen. Der innerbetriebliche Generationenvertrag leistet daher ebenso einen Beitrag für Kooperation und Solidarität zwischen den Generationen wie für wirtschaftlichen Erfolg.

Es gibt verschiedene Anhaltspunkte dafür, dass sich die Unternehmenskultur in Richtung auf eine freundlichere Haltung gegenüber älteren Beschäftigten verändern lässt und auch bereits tatsächlich verändert. Während etwa amerikanische Manager ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 60. Lebensjahr für voll leistungsfähig halten, trauen die deutschen Führungskräfte dies ihren Mitarbeitern nur bis zum 51. Lebensjahr zu. Allerdings scheinen in Deutschland die jugendzentrierten Vorurteile vor allem ein Phänomen der Großunternehmen zu sein. Denn in kleinen und mittelständischen Betrieben weiß man den Wert der Berufserfahrung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchaus zu schätzen. Hier können die Vorgesetzten viel leichter als in Großbetrieben die individuellen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert wahrnehmen, und hier ist man auch in soviel stärkerem Maße auf das Betriebs-Know-how einzelner älterer Beschäftigter angewiesen. Es ist daher zu hoffen, dass sich dieses Wissen um die Bedeutung der älteren Mitarbeiter auch in der Unternehmenskultur der Großunternehmen durchsetzt (. . .).

Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen

Zukünftige Belegschaften werden im Durchschnitt älter sein. Um die von einigen befürchteten negativen Auswirkungen auf die Innovationskraft der Belegschaften wie auf die Innovationsfähigkeit der Betriebe und den technischen Fortschritt zu verhindern, muss vermehrt und langfristig in das Humankapital alternder Belegschaften und damit in ihre Beschäftigungsfähigkeit („employability“) investiert werden. Von daher sind verstärkte allgemeine und berufsspezifische Bildungsinvestitionen während des gesamten Erwerbslebens bis in das fortgeschrittene Alter erforderlich. Zur Bildung des Humankapitals gehören auch Investitionen in den Gesundheitszustand durch entsprechende Vorsorgemaßnahmen. Dies gilt im Grundsatz für alle Altersgruppen gleichermaßen (. . .).

Übergreifendes Ziel muss sein, künftig die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit alternder Belegschaften zu erhalten und zu erhöhen. Betriebliche Personal- und Bildungspolitik sollte zukünftig stärker auf soziale und ökonomische „Nachhaltigkeit“ ausgerichtet sein. Dazu gehört sowohl die Nachwuchsförderung wie der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten insgesamt (. . .).

Zur rechtzeitigen Vermeidung von altersspezifischen Berufsrisiken sind betriebliche Früherkennungssysteme (z. B. Gesundheits-, Qualifikationszirkel) erforderlich. Präventive Gesundheits- und Qualifizierungskonzepte sollten idealerweise in Maßnahmen der Arbeitszeitpolitik eingebunden sein. Grundvoraussetzung dafür ist ein strategischer Wechsel in der betrieblichen Personalpolitik, weg von „Jugendzentrierung“ und hin zu einer altersgruppenübergreifenden integrierten Personalpolitik. Die „ältere Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Politik“ sollte zukünftig in eine mehr lebenslaufbezogene Politik der Beschäftigungsförderung alternder Belegschaften überführt werden. Derartige Förderkonzepte sollten zugleich präventiv sein. Sie sollten darüber hinaus auch auf die Eröffnung „zweiter“ oder „dritter Karrieren“ und/oder auf die Förderung von selbstständiger Tätigkeit ausgerichtet sein (. . .).

Resümee und Ausblick

Eine Vorstellung über die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes kann man nur gewinnen, wenn

man gleichzeitig die wahrscheinliche Entwicklung des Arbeitsangebotes und der Arbeitsnachfrage in den Blick nimmt. Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsangebotes ergibt sich aus dem demographischen Wandel, dem wahrscheinlichen Schrumpfen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Erwerbsbeteiligung der Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter. Bei aller Problematik von Langzeitprojektionen stehen die Voraussagen zur Entwicklung des Arbeitsangebotes auf vergleichsweise sicherem Boden.

Demgegenüber ist die Nachfrage nach Arbeit in weit größerem Umfang variabel, weil sie von so veränderlichen Größen wie Niveau und Struktur der Konsumnachfrage, technischem Fortschritt, Arbeitsproduktivität, Kapitalkosten (Zinsen) und Arbeitskosten (Lohnkosten, Lohnnebenkosten, Regulierungskosten) abhängig ist. Die Konsumnachfrage wird im Zuge der Alterung nicht im gleichen Maße zurückgehen, wie die Bevölkerung abnimmt. Allerdings lassen sich die genauen Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Konsumausgaben nicht voraussagen, da die zu erwartenden Effekte gegenläufiger Natur und das Konsumverhalten der Verbraucher wahrscheinlich starken, nicht konkret voraussagbaren Veränderungen unterworfen sein wird. Außerdem kommt es darauf an, was Ältere zukünftig aus ihrem Einkommen z. B. für Gesundheit ausgeben müssen. Dies hängt stark von politischen Entscheidungen in diesem Bereich ab (. . .).

Die Projektionen in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung zeigen, dass langfristig in Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung mit steigenden Beitragssätzen zu rechnen ist. Bei unveränderter Aufteilung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil führt dies zu einer Zunahme der Lohnnebenkosten. Welche Auswirkungen sich daraus für die Arbeitskräftenachfrage ergeben, hängt unter anderem von den Überwälzungsmöglichkeiten ab, die u. a. wiederum von der internationalen Wettbewerbssituation beeinflusst werden.

Im demographischen Wandel wird sich für den deutschen (aber auch für den europäischen) Arbeitsmarkt längerfristig eine deutliche Entlastung von der Angebotsseite her ergeben. Von dieser Seite besteht die Chance, die Arbeitslosigkeit zu überwinden, um sich der Vollbeschäftigung anzunähern. Dem sollten die Arbeitsnachfrage reduzierenden Belastungen möglichst wenig entgegenwirken. Gelingt das nicht, verringert sich langfristig auch nicht die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit. Dann aber bleibt es auch bei der überproportionalen Betroffenheit der Problemgruppen (ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, behinderte Menschen u. a.). Auch spezielle Förderprogramme für diese Problemgruppen können zwar – falls erfolgreich – die Arbeitslosigkeit dieser Gruppen senken; da diese Sonderprogramme jedoch nicht kostenlos sein können, belasten sie ihrerseits wiederum den Gesamtarbeitsmarkt. Beschäftigungsprogramme für Ältere sollten daher eingebettet sein in allgemeine, die Arbeitsnachfrage stärkende Maßnahmen (. . .).

Handlungsempfehlungen

Die Bewältigung des demographischen Wandels muss eingebettet sein in eine Gesamtstrategie, die zur Lösung der anderen großen Herausforderungen beiträgt:

- Erhöhung der Beschäftigung und Abbau der Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der Einstiegschancen für Jugendliche,
- Erhöhung der Beschäftigungschancen Älterer,
- Verbesserung von Bildung, Ausbildung; lebenslanges Lernen,
- Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und Pflege,
- verbesserte Integration von Migranten im Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen ist es von ausschlaggebender Bedeutung, dass die Anforderungen der Arbeitswelt der Zukunft von einem insgesamt kleineren und älteren Erwerbspersonenpotenzial bewältigt werden müssen. Im zweiten Jahrzehnt unseres Jahrhunderts wird auf Grund des natürlichen Bevölkerungsrückgangs das Arbeitskräfteangebot kontinuierlich abnehmen.

Andererseits wird die Arbeitskräftenachfrage auf Grund verschiedener Faktoren ebenfalls sinken. Wenn auch auf absehbare Frist ein hoher Sockel an Arbeitslosigkeit erhalten bleibt, wird jedoch insgesamt das sinkende Arbeitsangebot voraussichtlich die sinkende Arbeitsnachfrage überkompensieren, so dass zukünftig verstärkt Beschäftigungspotenziale mobilisiert werden müssen. Der demographische Wandel trägt einerseits zur Lösung der Probleme bei, verschärft aber auch andererseits die Problemlage.

Mobilisierung von Beschäftigungspotenzialen

Die künftige Arbeitsmarktpolitik hat zunächst die Arbeitsmarktnachfrage abzuschätzen. Dazu bedarf sie besserer und zielgenauerer Instrumente. Darüber hinaus geht es bei der Steuerung des Arbeitskräfteangebotes um die Mobilisierung von Beschäftigungspotenzialen und die Schaffung jeweils entsprechender Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Da zukünftige Belegschaften nicht nur älter, sondern vor allem auch anders zusammengesetzt sein werden (u. a. mehr Frauen und mehr Arbeitskräfte ausländischer Herkunft), müssen sich Arbeitsmarkt- und Personalentwicklungspolitik stärker auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen und deren je spezifische Präferenzen und Bedarfslagen einstellen. Für berufstätige Eltern(teile) besteht besonderer Handlungsbedarf in Bezug auf die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie. Wie europäische Erfahrungen gezeigt haben (z. B. Frankreich), kann dies übrigens auch eine positive Geburtenentwicklung begünstigen (. . .).

Verbesserung von Bildung, Ausbildung; lebenslanges Lernen

In der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts wird besonders in einer alternden Gesellschaft das lebensbegleitende Lernen für alle unerlässlich werden. Deshalb müssen sich alle öffentlichen und privaten Träger unserer Bildungseinrichtungen sowie aus- und weiterbildende Unternehmen auf eine lernende und alternde Gesellschaft einstellen (. . .).

„Lebenslanges Lernen“ muss zu einem bestimmenden Prinzip im Erwerbsleben für alle Beschäftigten-, Berufs- und Altersgruppen werden. Dabei sind und bleiben bei aller staatlicher Verantwortung die Unternehmen und jeder Einzelne für sich die entscheidende Handlungsebene. Jeder Einzelne muss in jeder Lebensphase bedarfs- und begabungsgerechte Weiterbildungsangebote wahrnehmen können, um sich flexibel auf neue Herausforderungen im Beruf einstellen zu können . . . Die lebenslange Qualifizierung stellt besondere Anforderungen an individuelle Ressourcen, und zwar sowohl im Hinblick auf die Lernfähigkeit als auch auf das soziale Umfeld. Selbst wenn für die Mehrzahl der Erwerbsfähigen eine bessere betriebliche und überbetriebliche Qualifizierung durch geeignete Maßnahmen erreicht werden kann, wird dennoch ein Teil der Erwerbsfähigen nicht ausreichend qualifiziert werden können, um angesichts des rasanten technologischen Wandels auch mit zunehmendem Alter auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Für diesen Personenkreis fehlt es bisher an geeigneten Konzepten, mit denen verhindert werden kann, dass eine angestrebte generelle Verlängerung der Erwerbsphase dazu führt, dass Geringqualifizierte noch weiter als bisher an den Rand gedrängt werden. Dabei wird von besonderer Bedeutung sein, solche betrieblichen Arbeitsstrukturen zu entwickeln oder zu erhalten, die auch Geringqualifizierten Arbeitsmöglichkeiten bieten. Die Kommission regt an, die Forschung in dieser Hinsicht zu intensivieren (. . .).

Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und die Notwendigkeit, im Zuge des demographischen Wandels Arbeitskräfte hinzuzugewinnen, erfordert eine Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung. Dazu ist die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen notwendige Voraussetzung (. . .).

Neben finanziellen und organisatorischen Maßnahmen erfordert dies vor allem ein Umdenken in der Gesellschaft. Solange in weiten Teilen von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft die Vorstellung von der Unvereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf vorherrscht, werden immer weniger junge Menschen ihren grundsätzlich vorhandenen Kinderwunsch umsetzen, weil Eltern immer weniger im Stande sein werden, den in weiten Teilen familienunverträglichen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.

Unternehmen müssen geeignete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben schaffen. Solche Maßnahmen sind beispielsweise:

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Aufgabe für Führungskräfte zu etablieren;
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch Weiterbildungs-, Mentoring- und Coachingprogramme sowie das Angebot von Führungspositionen als Teilzeitarbeitsplätze;
- das Gewinnen junger Frauen für zukunftsorientierte Berufe;
- Förderung der Akzeptanz der Gesellschaft für die Wahrnehmung von Familienaufgaben durch Männer;

– bessere Nutzung der familienbedingten Unterbrechungsmaßnahmen für Fort- und Weiterbildung.

Maßnahmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Damit Unternehmen das Arbeitskräftepotenzial von Eltern nutzen können, müssen sie auch zur Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit sein. Dazu gehören unter anderem:

– eine variable Gestaltung der Arbeitszeit hinsichtlich Dauer und Lage, d. h. eine entsprechende Neuorganisation verschiedener Arbeitszeitmodelle auf den gesamten Lebenslauf bezogen (z. B. Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitkonte, Sabbatjahre, Bildungsurlaub, Telearbeit);

– Unterstützung berufstätiger Eltern bei der Kinderbetreuung, z. B. durch Einrichtung von Betriebskindergärten, Kooperationen mit außerbetrieblichen Kinderbetreuungsangeboten, durch Hilfen bei der Suche nach einem entsprechenden Betreuungsarrangement, Hausaufgabenbetreuung oder Einrichtung innerbetrieblicher Betreuungsangebote;

– flexible Gestaltung und Verkürzung familienbedingter Unterbrechungsphasen, z. B. durch Weiterbildungsmöglichkeiten. Urlaubsvertretungen, spezielle Wiedereingliederungsprogramme sowie entsprechende Arbeitszeit- und Kinderbetreuungsmaßnahmen;

– Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege behinderter und älterer Familienangehöriger (. . .).

Neuorganisation von Lebensarbeitszeit

Für alle Gruppen gleichermaßen gilt, dass künftige Konzepte eingebettet sein müssen in eine Neuorganisation der Lebensarbeitszeit. Dabei geht es zunehmend darum, dass das Nacheinander von Ausbildung, Erwerbsarbeit und „Freizeit“ durch veränderte Muster abgelöst wird, bei denen für Lebensphasen spezifische Präferenzen realisiert werden können. Es wird zukünftig vermehrt darauf ankommen müssen, lebenszyklisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und -präferenzen in lebensbiographischer Dimension zu berücksichtigen, z. B. in Form von Erziehungs- und Pflegeurlauben, Sabbatjahren und Weiterbildungszeiten bzw. Lernzeitkonten. In diesem Zusammenhang kann auch der gleitende Übergang in den Ruhestand bzw. die Altersteilzeit eine neue Attraktivität gewinnen. Nicht zuletzt dient eine stärkere Fokussierung der Arbeitszeitpolitik auf Lebenslauf und Lebensarbeitszeit – möglichst in Verbindung mit innerbetrieblicher Laufbahnplanung – auch der frühzeitigen Planung der Abfolge der verschiedenen Familien-, Bildungs- und Erwerbsphasen und fördert über diesen Weg ebenfalls die Erwerbsbeteiligung nicht nur älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Einer solchen langfristigen Planbarkeit steht allerdings die Entwicklung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen entgegen (. . .).

Produktivität des Alters

Nie zuvor waren die älteren und alten Menschen nach Beendigung ihres Berufslebens im Durchschnitt in einer so guten körperlichen, seelischen und geistigen Verfassung, so gut materiell abgesichert und aktiv wie heute. Die derzeitige Altengeneration verfügt gegenüber den Vorgängergenerationen über ein höheres Bildungsniveau, sie ist wesentlich flexibler und pflegt mehr Austausch und Begegnung mit ihrer Umwelt. Die ihr verbleibende nachfamiliale und nachberufliche Lebensphase ist erheblich länger als früher. Dies resultiert aus der so genannten „Entberuflichung des Alters“, dem seit den 1970er Jahren immer weiter nach vorne verschobenen Berufsaustrittszeitpunkt, und aus der kontinuierlich steigenden Lebenserwartung. Beide Faktoren haben die Altersphase zu einem eigenständigen Lebensabschnitt werden lassen, der mittlerweile zwischen 20 und 30 Jahre dauert. Die Zunahme von Ressourcen und Kompetenzen älterer Menschen und das erhebliche Ausmaß an freier Zeit ziehen eine Erhöhung ihrer Aktivitätspotenziale nach sich. Dies hat angesichts der demographischen Verschiebungen und der daraus zwangsläufig entstehenden Belastungen der sozialen Sicherungssysteme zu einer Diskussion darüber geführt, ob und wie die personellen, ökonomischen und zeitlichen Ressourcen der Älteren gesellschaftlich genutzt werden sollten. Es stellt sich mithin die Frage, ob die älteren Menschen einen Eigenbeitrag zur Entschärfung der durch den demographischen Wandel verursachten Verschiebungen im Belastungsgefüge der Generationen leisten können und müssen. In der Auseinandersetzung über die zukünftige Rolle der Älteren gewinnt damit die Frage nach der „Produktivität im Alter“ an Bedeutung.

Traditionellerweise wird der Begriff „Produktivität“ im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit verwendet. Eine solche Definition hat aber im Hin-

blick auf die Aktivitäten von Älteren nur einen begrenzten Wert. Die Arbeitsformen in der traditionellen Arbeitswelt stehen den Älteren zum einen gar nicht zur Verfügung – schließlich hält der Trend zur Ausgrenzung dieses Personenkreises aus der Erwerbsarbeit weiterhin an – und werden zum anderen von ihnen vielleicht gar nicht mehr gewünscht bzw. können nicht mehr ausgefüllt werden. Viele ältere Menschen zeigen aber nach dem Berufsleben und der aktiven Familienphase ein starkes persönliches Interesse an weiteren Tätigkeiten. Die Aktivitäten, die ältere Menschen ausüben wollen, sind eher durch menschliche und zwischenmenschliche Qualität als durch gesellschaftlichen Status, Macht oder institutionalisierte Nützlichkeit gekennzeichnet. Produktivität im Alter kann daher nicht einfach eine Weiterführung der Erwerbsarbeit unter veränderten Vorzeichen sein. Vielmehr bedeutet produktives Leben im Alter, Verantwortung für sich selbst und andere zu übernehmen. Dies spiegelt sich auch in dem wahrzunehmenden „Aufbruch unter den älteren Menschen" wider. Darin drückt sich eine neue Alterskultur aus, die nicht in erster Linie auf ausschließliche Erfüllung individueller Bedürfnisse, sondern auf Verwirklichung von Lebenspotenzialen in einem vorgefundenen sozialen Umfeld ausgerichtet ist (. . .).

Allerdings zeichnen sich in den Engagementstrukturen Älterer Veränderungen ab, denen zukünftig Rechnung getragen werden muss. So gewinnt ein stärker projektorientiertes Engagement gegenüber dauerhaften Verbindlichkeiten zunehmend an Attraktivität, da dies dem Wunsch nach Selbstbestimmung und Organisation eher entspricht. Das vorhandene Potenzial an außerfamilialem bürgerschaftlichen Engagement gilt keineswegs als ausgeschöpft. Bei entsprechenden Förderstrategien ist also durchaus eine Ausweitung der Partizipation im Alter zu erwarten. Die gesellschaftliche Produktivität in einem weiteren Sinne schließlich bezieht sich auf die Selbstorganisation der Alten und deren politischen Einfluss. Sie könnte durchaus einen produktiven Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten, ist aber gemessen an ihren prinzipiellen Möglichkeiten noch unterentwickelt. Da anzunehmen ist, dass zukünftige Ältere noch kompetenter als die heutigen sein werden, wäre es sinnvoll, ihre Kompetenz gesellschaftlich besser zu nutzen. Ansätze hierfür finden sich in den Seniorengenossenschaften und den Bürgerbüros in Baden-Württemberg sowie den bundesweit eingerichteten Seniorenbüros.

Bereits heute leisten Ältere einen maßgeblichen Produktivitätsbeitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft. Auch aus diesem Grund sind Forderungen nach einer „Wiederverpflichtung des Alters" oder einer „Sozialzeit für Ältere" kritisch zu beurteilen. Sie ignorieren nicht nur die im großen Umfang praktizierte innerfämiliale Generationensolidarität und die außerfamiliale soziale Unterstützung, sondern auch die Unterschiede in den Lebenslagen der heute Älteren. Viele ältere Menschen sind aus gesundheitlichen oder finanziellen Gründen zu gesellschaftlicher Produktivität gar nicht oder nur eingeschränkt in der Lage. Deshalb müssen Überlegungen zur Produktivität im Alter auf die vielfältigen Facetten des Alters abgestimmt werden (. . .).

Das politische Machtpotenzial der älteren Generation

Im Zuge des demographischen Wandels bilden die Älteren in der Gesellschaft ein immer größeres politisches Machtpotenzial. Sie repräsentieren einen steigenden Anteil der Wahlberechtigten, stellen eine wachsende Minderheit in Großverbänden wie den Gewerkschaften, gründen zunehmend eigene Organisationen und sind in Parteien und Seniorenbeiräten präsent. Inwieweit dieses Potenzial zu einem tatsächlichen Machtfaktor wird, hängt jedoch davon ab, ob die Älteren bzw. Teilgruppen unter ihnen sich als eine Gesellschaftsgruppe mit eigenen Interessen begreifen und ob ihnen die Mittel zur Verfügung stehen, diese Interessen auch durchzusetzen. Zwar fehlt den Älteren jenes ökonomische Drohpotenzial, das die verschiedenen Gruppen des Erwerbssystems im Konfliktfalle einsetzen können, sie verfügen aber in zunehmendem Maße sowohl über die körperlichen und kognitiven als auch über die materiellen Voraussetzungen eines politischen Engagements. Dies zeigt sich etwa an dem stark ausgeprägten politischen Interesse sowie an dem steigenden Anteil der in Gesellschaft oder Politik aktiven „neuen Alten".

Aus der Fähigkeit und Bereitschaft zum politischen Engagement ergibt sich aber keineswegs zwangsläufig das Ziel, sich als Ältere schwerpunktmäßig für die Interessen anderer Älterer einzusetzen. Denn für sich genommen konstituiert das Merkmal Alter keine Interessenlage, sondern bildet allenfalls die Grundlage für eine heterogene Konstellation von altenspezifischen Problemlagen. Für die Einzelnen sind die lebenslangen Prägungen durch die Erwerbstätigkeit bzw. den Sozialstatus im Zweifel stärker als die an das Lebensalter geknüpften Belange.

Von einem wenig ausgeprägten Interessenbewusstsein der Älteren zeugen auch die geringen Organisationsgrade von Altenorganisationen, die bis in die 1980er Jahre immer wieder gescheiterten Versuche zur Bildung eines alten- und rentenpoliti-

schen Dachverbandes (. . .). Die Schwäche dieser Organisationen erklärt sich aber auch damit, dass Ältere überwiegend den Verbänden und Organisationen angeschlossen bleiben, denen sie schon als Erwerbstätige angehört haben. Dies gilt insbesondere für die Gewerkschaften (. . .).

Demgegenüber hat man bei den in neuerer Zeit entstandenen Gremien wie Seniorenausschüssen oder besonderen Arbeitsgemeinschaften der Parteien den Eindruck, dass sie eher Instrumente zur sozialen Einbindung und symbolischen Partizipation als Manifestationen einer wachsenden Altenmacht in der Politik sind. Auch wenn die Parteien objektiv „altern", wird der Einfluss ihrer älteren Mitglieder nicht automatisch größer, denn der Anteil der aktiv Engagierten geht mit zunehmendem Alter zurück. Die Spitzenpositionen in den Parteien werden immer seltener mit Älteren besetzt. Es kommt hinzu, dass die Aktiven unter den Älteren sich offenbar eher für die von der jeweiligen Partei vertretenen allgemeinen politischen Ziele als für die spezifischen Interessen der Älteren einsetzen.

Bislang also stellen die Älteren politisch eher ein latentes Machtpotenzial dar. Altenspezifische Politikprobleme wie die Alterssicherung oder die Krankenversicherung können, wie das Beispiel der USA zeigt, grundsätzlich zu einer politischen Mobilisierung der Älteren auch in eigenen Organisationen führen. In Deutschland ist dies jedoch so lange unwahrscheinlich, wie politische Großorganisationen wie Parteien und Gewerkschaften die Alten- und vor allem die Rentnerinteressen in einer für die Betroffenen zufrieden stellenden Art und Weise mit vertreten. Die nach wie vor positive Beurteilung des Rentenversicherungssystems sowohl durch Ältere als auch durch Jüngere deutet daraufhin, dass dies bislang gelungen ist (. . .).

Gesundheit, Pflege und soziale Dienste

Herausforderungen an das Gesundheitssystem im demographischen Wandel

Dass das deutsche Gesundheitssystem heute bereits unter einem hohen Kostendruck steht und dass dieser abgebaut werden muss, wenn die bestehenden umfangreichen Gesundheitsleistungen für alle bezahlbar bleiben sollen, ist unstrittig. Der Kostendruck entsteht einerseits durch die eingetretene Verlängerung der Lebenserwartung (auch der Erkrankten), die unter anderem erreicht wurde durch den medizinisch-technischen Fortschritt, in dessen Folge neue und teure Therapiemöglichkeiten in die Versorgung eingebracht wurden. Andererseits entsteht er durch immanente Qualitäts- und Effizienzmängel (Über-, Unter- und Fehlversorgung) des Gesundheitssystems, durch von den Anbietern ausgelöste Leistungsausweitung sowie durch individuelles gesundheitliches Fehlverhalten. Seit Mitte der 1970er Jahre ist versucht worden, das Ausgabenwachstum und den Anstieg der Beitragssätze in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu bremsen. Alle durchgeführten Maßnahmen konnten jedoch den Anstieg der Beitragssätze nicht verhindern (. . .).

Die bisherige Diskussion über die Zukunft des Gesundheitswesens in Deutschland wird hauptsächlich unter dem Blickwinkel geführt, dass das Altern der Gesellschaft längerfristig vor allem mit einer Zunahme der Ausgaben für Gesundheitsleistungen verbunden ist, die von der Solidargemeinschaft finanziert werden müssen. Das Gesundheitssystem ist jedoch als soziale Krankenversicherung nicht nur Kostenfaktor, sondern es hat sich zu einem prosperierenden Wirtschaftssektor entwickelt, dem ein großes Innovations- und Beschäftigungspotenzial innewohnt.

Die Verschiebung der Altersstruktur wird sowohl Auswirkungen auf die Ausgaben in der Gesetzlichen Krankenversicherung – in der etwa 90 % der Bevölkerung versichert sind – als auch auf die Einnahmen haben. Ältere Menschen beanspruchen im Durchschnitt mehr Leistungen aus dem Gesundheitssystem als jüngere, zahlen aber in Abhängigkeit vom Rentenniveau geringere Beiträge in die Krankenversicherung ein. Die demographische Entwicklung führt längerfristig zu einer tendenziell sinkenden Einnahmenbasis der Versicherungen, während die Ausgaben für die Krankenversorgung in Zukunft steigen werden . . . Die in den demographischen Szenarien prognostizierten Entwicklungen der Sozialsysteme sind jedoch keine Konstanten, sondern unterliegen der politischen Gestaltbarkeit (. . .)

Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen orientieren sich an eine künftigen Entwicklung der Bevölkerung mit einem höheren Anteil alter, chronisch kranker und auf Hilfe und Pflege angewiesener Menschen. Die Menschen werden zu einem erheblichen Anteil in mittleren und kleineren Orten leben und auch im Alter und bei Krankheit im gewohnten häuslichen Umfeld bleiben wollen. Vor diesen Hintergrund ist einerseits auf die kurz- und mittelfristige Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen insbesondere bei Diagnose, Behandlung und Rehabilitation zu achten, andererseits auf den systematischen

Auf- und Ausbau von Präventionsprogrammen zur flächendeckenden Verbesserung der Bevölkerungsgesundheit ... Die Versorgungsstrukturen der Zukunft müssen darauf zugeschnitten werden, zunehmend mehr Diagnosen und Behandlungen ambulant und wohnortnäher durchführen zu können sowie die Versorgung von chronisch Kranken qualitativ hochstehend zu gewährleisten (...).

Pflege

Die derzeitige Situation im Verhältnis von professioneller zu häuslicher Pflege lässt sich einerseits durch die so genannte Heimquote und andererseits durch den Anteil der im häuslichen Bereich erbrachten professionellen Dienstleistungen veranschaulichen. Bezogen auf alle Pflegebedürftigen beträgt die Heimquote derzeit (1998) rund 30 %. Dabei variieren die altersspezifischen Heimquoten von 20 % bei den unter 60-Jährigen bis 43 % bei den über 90 Jahre alten Pflegebedürftigen. Ähnlich exakte Angaben lassen sich über die Anteile der Pflegebedürftigen in Privathaushalten, die professionelle ambulante Dienste in Anspruch nehmen, nicht machen, weil die entsprechenden Zahlen sich nicht aus der amtlichen Pflegestatistik ergeben und daher nur auf der Grundlage von Stichproben geschätzt werden können. Die in verschiedenen empirischen Untersuchungen genannten Werte liegen zwischen 31 und 40 %, so dass für Prognosen der ungefähre Mittelwert von 35 % eine realistische Ausgangsbasis darstellt. Insgesamt machen die professionellen Hilfen allerdings nur etwa 13 % der im häuslichen Umfeld erbrachten Pflegeleistungen aus.

Ein abnehmendes familiales Hilfepotenzial könnte außer durch professionelle Pflegekräfte auch durch außerfamiliale informelle Netzwerke kompensiert werden. Empirische Befunde zu dem entsprechenden Hilfepotenzial stimmen bislang aber darin überein, dass Freunde, Bekannte oder Nachbarn nur in seltenen Fällen dauerhaft umfassende Hilfe- und Pflegeleistungen erbringen. Allerdings kann die bislang kleine Gruppe der Pflegebedürftigen mit einem individualisierten Lebensstil in erstaunlich hohem Maße auf Unterstützung aus diesem außerfamilialen Personenkreis zurückgreifen. Daraus könnte angesichts des generellen Trends zur Individualisierung auf eine zukünftig steigende Bedeutung außerfamilialer informeller Helfer in den Pflegearrangements geschlossen werden. Gegen diese Annahme spricht jedoch, dass dieses spezifische soziale Kapital auch bei den Individualisierten mit zunehmendem Lebensalter rapide abnimmt. Für diesen Rückgang gibt es zwei gleichermaßen plausible Erklärungen. Einerseits werden mit zunehmendem Alter auch bei individualisierten Pflegebedürftigen die Beziehungsnetzwerke zu Freunden, Bekannten oder Nachbarn loser, und zum anderen sind die informellen Helfer außerhalb der Familie mit dem im Alter zunehmenden Hilfebedarf der Pflegebedürftigen überfordert.

In der Familie wird die Versorgung von Pflegebedürftigen derzeit zu zwei Dritteln von Frauen, d. h. von Ehepartnerinnen, Müttern, Töchtern oder Schwiegertöchtern, übernommen, von denen wiederum die Mehrzahl nicht erwerbstätig ist. Unter allen Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und unter 65 Jahren sind zwei Drittel nicht, 7 % geringfügig und 11 % halbtags erwerbstätig ... Andererseits zeigen neueste Analysen, dass die Aufnahme einer Pflegetätigkeit in der Familie durchaus schwerwiegende Konsequenzen für die eigene Erwerbstätigkeit haben kann. Immerhin hat fast jede dritte Hauptpflegeperson wegen der Pflege ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben oder zumindest eingeschränkt. Weit weniger als die Hälfte der Hauptpflegepersonen konnte auch nach Aufnahme der Hilfetätigkeit in der Familie die eigene Erwerbstätigkeit uneingeschränkt aufrechterhalten (...).

Handlungsempfehlungen: Bedarfsgerechte Leistungsgestaltung

Die Pflegeversicherung geht von einer bestimmten Struktur der Altenpflege aus: Familienpflege, ambulante Dienste, Heim, Kurzzeit- und Tagespflege. Wenn ein Angebot nicht in dieses Schema passt, gibt es keine adäquate Finanzierungsmöglichkeit, da hierfür allein das Pflegegeld zur Verfügung steht. Es sind Experimentierklauseln notwendig. Die Entwicklung weiterer Angebotsformen würde erleichtert, wenn die Möglichkeit bestünde, dass die Leistungen der Pflegeversicherung auch hier in Höhe der Sachleistungen gewährt werden. Denkbar ist auch eine stärkere Freiheit für die Pflegebedürftigen: Sie erhielten ein Budget und könnten dieses nach eigenen Vorstellungen einsetzen. Denn differenzierte Bedarfe bedürfen auch differenzierter Hilfe (...).

Die Transparenz auf dem Pflegemarkt sollte verbessert werden, z. B. durch trägerunabhängige Beratungsstellen und Veröffentlichungen über Träger, deren Leistungen, Qualität und Preise (...).

Für die Qualitätssicherung ist eine geregelte und zur Verpflichtung gemachte Kooperation zwischen Pflegeheimen und den niedergelassenen Ärzten erforderlich. Neben einer geregelten Kooperation sollten die Möglichkeiten geprüft werden, ob Pflegeheime eigene Heimärzte mit geriatrischer Spezialisierung einstellen können (...).

Umsetzung des Grundsatzes ambulant vor stationär

Ambulante Versorgungseinrichtungen sollten in größerem Umfang fachübergreifend ausgestaltet werden (ärztliche, pflegerische, psychosoziale Versorgung und Rehabilitation umfassend), um sowohl bei somatischen wie auch bei (geronto)-psychiatrischen Beschwerden effektiv tätig sein zu können (. . .).

Die Rationalisierung der Versorgungsstrukturen und die Vermeidung von Anreizen für einen Umzug ins Heim sind ohne systematisch angelegte Stützung von Pflegehaushalten nicht zu erreichen. Notwendig wären z. B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege (z. B. durch einen zeitlich begrenzten Pflegeurlaub für Pflegepersonen nach dem Vorbild des Elternurlaubs, flexible Arbeitszeitregelungen, Ausweitung des Angebots an professionellen Pflegekräften, Kooperationen mit ambulanten und teilstationären Pflegeeinrichtungen, zielgenauere Ausrichtung des Pflegeangebots und seiner Finanzierung auf berufstätige Pflegepersonen). Wie viel stationäre Versorgung notwendig sein wird, hängt entscheidend von der Qualität der ambulanten Versorgung ab (. . .).

Soziale Dienste

Soziale Dienste bieten Menschen vor allem bei immateriellen Problem- oder Konfliktlagen Hilfestellung und Unterstützung. Sie werden in den Bereichen Gesundheit und Pflege von älteren Menschen, bei Kranken, behinderten Menschen oder Pflegebedürftigen für Betreuung, Versorgung, Behandlung, Pflege und Rehabilitation sowie bei häuslichen Verrichtungen in Anspruch genommen. Soziale Dienste werden zum einen in professioneller Trägerschaft vom Staat, von freigemeinnützigen sowie privat-gewerblichen Anbietern erbracht und zum anderen in dem informellen Hilfebereich von Familie, Selbsthilfe und Ehrenamt geleistet.

Als Folge der demographischen Entwicklung werden die Anteile älterer Menschen, älterer Kinderloser, älterer Alleinlebender ohne Angehörige und älterer Ehepaare ohne Angehörige steigen. In Verbindung mit dem gesellschaftlichen Wandel und der Abnahme familialer Netzwerke wirkt sich diese Entwicklung nachhaltig auf die Nachfrage nach solchen sozialen Diensten aus, die Familienleistungen ergänzen oder ersetzen. Professionelle Dienste, aber auch ehrenamtliche Hilfeleistungen, werden daher an Bedeutung gewinnen. Die veränderten Bedarfslagen verlangen dabei nach der Entwicklung eines Wohlfahrtsmix, in dem professionell erbrachte Dienste auf neue Weise mit Ehrenamt, Selbsthilfe und Familienhilfe verknüpft werden.

Die sozialen Dienste werden sich in Zukunft auch veränderten qualitativen Herausforderungen stellen müssen. Zunehmend werden bei psychischen und gerontopsychiatrischen Erkrankungen, in der Behindertenhilfe sowie bei älteren Menschen neben rein pflegerischen Leistungen auch ergänzende Dienste wie hauswirtschaftliche Unterstützung oder Wohnen mit Betreuung notwendig. Die wachsenden Schwierigkeiten, Beruf und familiale Pflege zu vereinbaren, führen zu neuen Anforderungen an soziale Dienstleistungen in Hinsicht auf ihr Leistungsspektrum und ihre Flexibilität (. . .).

Zur Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements im Bereich sozialer Dienste

Bürgerschaftliches Engagement kann Impulse setzen zur Entwicklung und Anreicherung der örtlichen Hilfestrukturen zwischen der Versorgung in der Familie und der gegen Entgelt oder Sachleistungsanspruch getauschten Dienstleistung auf zivilgesellschaftlicher Grundlage. Es trägt dadurch bei zur

– Erhöhung der Lebensqualität von Menschen mit Pflege- und Versorgungsbedarf mittels Erweiterung des Leistungsspektrums in Wohlfahrtsmischungen (vor allem im sozial-integrativen und sozial-kommunikativen Bereich);
– stärkeren Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern in der Bewertung der erreichten Qualität der sozialen Infrastruktur eines Gemeinwesens und seiner Entwicklungserfordernisse.

Bürgerschaftliches Engagement und soziale Dienste stehen in einem komplementären Verhältnis zueinander. Dieses wird umso deutlicher, je mehr wechselseitiges Lernen und Respekt zwischen professionellen Unterstützungsformen charakteristisch werden und die Kultur des Sozialen durchdringen (. . .).

Handlungsempfehlungen „Stärkung der Alternsforschung“

Ergänzend zu dringenden Reformen im Gesundheitswesen und bei der Pflege muss auch die Alternsforschung erheblich gestärkt werden, die in Deutschland bislang eine zu geringe Priorität genießt. Den mit dem demographischen Wandel einhergehenden gesellschaftspolitischen, pflegerischen, ökonomischen und medizinischen Herausforderungen sollte auf der Basis von Ergebnissen einer zukunftweisenden, interdisziplinär ausgerichteten Alternsforschung adäquat begegnet werden.

Ursula Lehr

Prof. Dr. phil. Dr. h. c., geb. 1930; zahlreiche akadem. Ämter; 1988 bis 1991 Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit; 1991 bis 1994 MdB; Ehrenmitglied vieler internationaler wissenschaftlicher Gesellschaften für Psychologie und für Gerontologie/Geriatrie.

Anschrift: Am Büchel 53 b, 53173 Bonn.
E-Mail: Ursula.Lehr@t-online.de

Veröffentlichungen u. a.: (Mitautorin) Gerontologie, Stuttgart 1991[2]; (Mitautorin) Altern in unserer Zeit, Stuttgart 1992; (Mitautorin) Aspekte der Entwicklung im mittleren und höheren Lebensalter, Darmstadt 2000; Psychologie des Alterns, Wiesbaden – Heidelberg 2003[10].

Herwig Birg

Dr. rer. pol., geb. 1939; 1968 – 1981 Mitglied des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung; seit 1981 Professor für Bevölkerungswissenschaft und Geschäftsführender Direktor des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik der Universität Bielefeld; seit 2001 Präsident der Deutschen Gesellschaft für Demographie.

Anschrift: Institut für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik der Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld.

Veröffentlichungen u. a.: World Population Projections for the 21st Century – Theoretical Interpretations and Quantitative Simulations, Frankfurt / M. – New York 1995; Die Weltbevölkerung – Dynamik und Gefahren, München 1996; Die demographische Zeitenwende – Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa, München 2002.

Martin Kohli

Dr. rer. pol., geb. 1942; Professor für Soziologie an der Freien Universität Berlin, Mitglied der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

Anschrift: Institut für Soziologie, Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Garystr. 55, 14195 Berlin.
E-Mail: kohli@zedat.fu-berlin.de
Web: www.fall-berlin.de

Veröffentlichungen u. a.: (Hrsg. zus. mit H. Künemund) Die zweite Lebenshälfte – Ergebnisse des Alters-Survey, Opladen 2000; (Hrsg. zus. mit M. Szydlik) Generationen in Familie und Gesellschaft, Opladen 2000.

Harald Künemund

Dr. phil., geb. 1958; wissenschaftlicher Assistent am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin.

Anschrift: Institut für Soziologie, Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Garystr. 55, 14195 Berlin.
E-Mail: hk@fall-berlin.de
Web: www.fall-berlin.de

Veröffentlichungen u. a.: (Hrsg. zus. mit M. Kohli und J. Wolf) Alter und gewerkschaftliche Politik, Köln 1994; (zus. mit M. Kohli) Nachberufliche Tätigkeitsfelder, Stuttgart 1996; Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte, Berlin 2001.

Lutz Bellmann

Dr. rer. pol., geb. 1956; Arbeitsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Anschrift: IAB, 90327 Nürnberg.

Veröffentlichung u. a.: Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86 (2002).

Ernst Kistler

Prof. Dr. rer. pol., geb. 1952; Gesellschafter am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen.

Anschrift: INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen.

Veröffentlichung u. a.: (zus. mit H. Buck und H. G. Mendius) Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart 2002.

Jürgen Wahse

Prof. Dr. oec., geb. 1940; Leiter des Instituts für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA), Berlin.

Anschift: SÖSTRA, Torstr. 178, 10115 Berlin.

Veröffentlichung u. a.: (zus. mit G. Rössel und R. Schaefer) Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt / M. – New York 1999.

Ursula M. Staudinger

Dr. phil. habil., geb. 1959; Professorin für Entwicklungspsychologie der Lebensspanne, TU Dresden.

Anschrift: Institut für Psychologie IV, Technische Universität Dresden, 01062 Dresden.
E-Mail: staudinger@psychologie.tu-dresden.de

Veröffentlichungen u. a.: (Hrsg. zus. mit P. B. Baltes und J. Mittelstraß) Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie, Berlin 1994; (Hrsg. zus. mit Ulman Lindenberger) Understanding human development: Dialogues with lifespan psychology, Amsterdam 2003.

Nächste Ausgabe

Gerda Holz
Kinderarmut verschärft Bildungsmisere

Manfred G. Schmidt
Ausgaben für Bildung im internationalen Vergleich

Jutta Allmendinger/Stephan Leibfried
Bildungsarmut

Heike Solga
Das Paradox der integrierten Ausgrenzung
von gering qualifizierten Jugendlichen

Cornelia Kristen
Ethnische Unterschiede im deutschen Schulsystem

Ludger Wößmann
Familiärer Hintergrund, Schulsystem und
Schülerleistungen im internationalen Vergleich

Ursula Lehr *Essay*

Die Jugend von gestern – und die Senioren von morgen

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 20/2003, S. 3–5

■ Wir leben in einer alternden Welt: Immer mehr ältere Menschen stehen immer weniger Jungen gegenüber. Wir haben eine zunehmende Langlebigkeit, die den demographischen Wandel stark mit beeinflusst, aber auch die abnehmende Geburtenzahl trägt entscheidend zum demographischen Wandel, zu unserer alternden Welt, bei. Wir haben weniger eine „Überalterung" als vielmehr eine „Unterjüngung". Der zunehmenden Langlebigkeit die alleinige Schuld für unser Dilemma in den Renten- und Krankenkassen zuzuweisen, ist ungerecht. Mitursächlich dafür sind neben der wirtschaftlichen Situation auch der verspätete Berufsanfang und der verfrühte Berufsaustritt. Ein negatives Altersbild in unserer Gesellschaft versperrt heute bereits Fünfzigjährigen das Arbeitsleben. Wir brauchen das Miteinander der Generationen: das Wissen, die Erfahrung, die besonderen Problemlösefähigkeiten der Älteren genauso wie das spezifische Wissen, den Einfallsreichtum und die Risikofreude der Jüngeren.

Herwig Birg

Dynamik der demographischen Alterung, Bevölkerungsschrumpfung und Zuwanderung in Deutschland.

Prognosen und Auswirkungen

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 20/2003, S. 6–16

■ In Deutschland führt der Geburtenrückgang der letzten drei Jahrzehnte jetzt zu einem Elternrückgang und als dessen Folge zu weiteren Geburten- und Bevölkerungsrückgängen in der Zukunft. Die durch Tod ausscheidenden Generationen werden dabei immer weniger durch Geburten erneuert, stattdessen immer stärker durch Zuwanderungen aus dem Ausland ersetzt. Die Zahl der über 60-Jährigen nimmt bis 2050 um rd. 10 Mio. zu, gleichzeitig schrumpft die Zahl der 20- bis 60-Jährigen um 16 Mio. Daraus resultieren sehr massive Auswirkungen auf die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Durch die Zuwanderung Jüngerer kann die demographische Alterung nur gemildert, nicht jedoch aufgehalten werden. Dabei ist zu bezweifeln, ob die demographisch entlastenden Wirkungen der Zuwanderung die mit ihr verbundenen Belastungen aufwiegen – dies nicht zuletzt im Hinblick auf die anhaltende Massenarbeitslosigkeit sowie die kulturelle und gesellschaftliche Identität.

Martin Kohli/Harald Künemund

Der Alters-Survey: Die zweite Lebenshälfte im Spiegel repräsentativer Daten

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 20/2003, S. 18–25

■ Das demographische Altern unserer Gesellschaft zählt zu den tiefgreifendsten sozialen Umbrüchen der kommenden Jahrzehnte. Der Alters-Survey ist eine breit angelegte repräsentative Studie zur wissenschaftlichen Beobachtung dieses Alternsprozesses. Er richtet sich auf die deutsche Bevölkerung in der zweiten Lebenshälfte (von 40 bis 85 Jahren). Dabei geht es um die Bereitstellung von Informationsgrundlagen für die Politik und zugleich um vertiefte Forschung zu bisher vernachlässigten Sachgebieten. Der Beitrag stellt einige exemplarische Befunde aus den Bereichen Wohnen im Alter, gesellschaftliche Partizipation und Generationenbeziehungen vor.

Lutz Bellmann/Ernst Kistler/Jürgen Wahse

Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern

Aus Politik und Zeitgeschichte B 20/2003, S. 26–34

■ Der demographische Wandel wird das Erwerbspersonenpotenzial künftig dramatisch verändern, vor allem wird es älter. Eine Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials wird aber erst ab ca. 2020 wirklich relevant. Die bisher von vielen Betrieben praktizierte Politik der frühzeitigen Entlassung Älterer (in Arbeitslosigkeit und Frührente) kann so nicht weitergehen. Eine aktuelle, große Unternehmensbefragung zeigt, dass Personalverantwortliche die traditionellen Arbeitstugenden durchaus sehr hoch einschätzen: Älteren Arbeitskräften werden Stärken bei anderen Eigenschaften als jüngeren zugeschrieben; sie schneiden in der Summe aus Sicht der Betriebe nicht schlechter ab als die Jungen. Dennoch berichten nur wenige Betriebe von Maßnahmen der Arbeitsorganisation und Personalpolitik für ältere Arbeitnehmer.

Ursula M. Staudinger

Das Alter(n): Gestalterische Verantwortung für den Einzelnen und die Gesellschaft

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 20/2003, S. 35–42

■ Die enorm angestiegene durchschnittliche Lebenserwartung konfrontiert den Einzelnen und die Gesellschaft mit einer historisch völlig neuen Situation: Es gilt die vielen dazugewonnenen Jahre unseres Lebens zu gestalten. Das Alter lässt sich nicht mehr als ein „Auslaufen" dessen, was vorher war, verstehen, sondern muss als eigene Lebensphase ernst genommen werden. Es bedarf dazu einer Pluralität der in unserer Gesellschaft herrschenden Altersbilder; es bedarf aber auch eines erweiterten Verständnisses von Produktivität. Diese umfasst im Alter die tätige und geistige Produktivität genauso wie den emotional produktiven Umgang mit den Verlusten, die wir im Alter in den verschiedensten Bereichen erleben, ferner aber auch neue Möglichkeiten der intergenerationellen Beziehungen. Die für das Individuum und die Gesellschaft konstruktive Nutzung der vielen gewonnenen Jahre bedarf des Weiteren eines veränderten Verständnisses von Bildung. Bildung für ein langes Leben umfasst kontinuierliche Berufsbildung genauso wie Entwicklungsbildung (z. B. Lebensgestaltung, Gesundheitsverhalten). Wir müssen als Individuen und in vielen Bereichen unserer Gesellschaft umdenken und umstrukturieren, dann können wir das Alter – *unser* Alter – auch als Möglichkeit und Chance und nicht nur als Problem begreifen. ■

Dokumentation

„Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik"

Eine Dokumentation in Auszügen aus dem Schlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 20/2003, S. 43–54